

PRIMO PIANO
Un contratto
che guarda al futuro

PROFESSIONI
Il patto con il fisco,
una scommessa sui redditi

CULTURA
Marco Polo,
uno di noi

il Libero Professionista

MENSILE DIGITALE DI INFORMAZIONE E CULTURA

RELOADED



IL SOFFITTO DI CRISTALLO

- **PER LEGGERE L'ARTICOLO**
(clicca sul titolo dell'articolo
per accedere ai link)



STORIA DI COPERTINA

- 10 **Sotto il soffitto di cristallo**
di Nadia Anzani
- 18 **C'è ancora domani**
di Carolina Parma
- 22 **La disparità nascosta
in busta paga**
di Lucia Valente
- 26 **Le buone pratiche ci sono,
chiuse nel cassetto**
di Maria Rosa Gheido
- 30 **Il miraggio dell'inclusione**
di Stefano Basaglia
- 38 **Il valore delle politiche sociali**
di Giovanna Badalassi

PRIMO PIANO

- 46 **Un contratto che
guarda al futuro**
di Francesco Monticelli
- 52 **Giustizia a piede libero**
di Maurizio Tortorella
- 58 **La zappa sui piedi**
di Andrea Sonnino
- 64 **Ripartiamo dalle
classi di laurea**
di Anna Maria Bernini

PROFESSIONI

- 72 **Il patto con il fisco, una
scommessa sui redditi**
di Andrea Dili
- 80 **Previdenza in cerca
di equilibrio**
di Carlo Girella e Andrea Zoppo
- 88 **AI, un affare (solo)
per i grandi studi**
di Matteo Durante
- 94 **Formazione come antidoto
alla crisi occupazionale**
di Emmanuele Massagli
- 100 **Non sempre bello
è sostenibile**
di Egidio Raimondi
- 106 **L'energia sotto i piedi**
di Bruno Della Vedova e Alessandro De Stefanis
- 114 **Affamati di spreco**
di Clara Cicatiello e Roberta Pietrangeli
- 120 **Un medico tra le stelle**
di Giampaolo Stopazzolo
- 126 **Premio Chirone**

CULTURA

- 136 **Marco Polo, uno di noi**
di Romina Villa
- 146 **L'avvocato a scuola
di comunità dalle api**
di Roberto Carminati

RUBRICHE

- 7 **L'Editoriale**
di Gaetano Stella
- 66 **News From Europe**
a cura del Desk europeo di ConfProfessioni
- 68 **Noise From Europe**
di Theodoros Koutroubas
- 78 **Pronto Fisco**
di Lelio Cacciapaglia e Maurizio Tozzi
- 124 **Welfare e dintorni**
- 150 **Un libro al mese**
di Luca Ciammarughi
- 152 **Recensioni**
di Luca Ciammarughi
- 154 **In vetrina**
in collaborazione con BeProf
- 157 **Post Scriptum**
di Giovanni Francavilla



Giovanna Badalassi

È ricercatrice indipendente esperta in valutazione, ricerca e analisi delle politiche di genere, del lavoro e di Welfare. È specializzata in bilanci di genere presso Istituzioni, Università e Associazioni Datoriali, e autrice di diverse pubblicazioni. Attualmente è impegnata in progetti della Commissione europea sul Gender Budgeting per conto di Expertise France e dello European University Institute. Cofondatrice del sito di economia di genere www.ladynamics.it

● VAL ALL'ARTICOLO



Bruno Della Vedova

Presidente Unione geotermica italiana. Professore associato di Geofisica Applicata presso l'Università degli Studi di Trieste fino al 2016. Come geofisico ha coordinato progetti nelle aree attive di deformazione del Mediterraneo, Mar Rosso, Oceani Meridionali e Antartide. È stato coordinatore di progetti per la valutazione della potenzialità dei sistemi acquiferi e delle risorse geotermiche della Regione Friuli Venezia Giulia. Ha pubblicato oltre 100 lavori su riviste nazionali ed internazionali. È stato membro del Board of Directors dell'International Geothermal Association (2013-2019) e Segretario di IGA dal 2016 al 2020.

● VAL ALL'ARTICOLO



Clara Cicatiello

Ricercatrice a tempo determinato in Economia Agraria presso l'Università della Tuscia (dipartimento DIBAF) dal 2022. Dopo la laurea in Scienze Agrarie, nel 2012 consegue il Dottorato di ricerca in Economia e Sviluppo Locale e successivamente ricopre varie posizioni di ricerca in diversi dipartimenti dell'Università della Tuscia. Attualmente si occupa di sostenibilità delle filiere alimentari e prevenzione degli sprechi alimentari, con un approccio applicato e numerose collaborazioni con attori della filiera. Dal 2020 coordina il progetto europeo Lowinfood, nel quale 27 partner europei dimostrano e valutano innovazioni contro gli sprechi alimentari. È autrice di 38 articoli indicizzati su Scopus. Presso l'Università della Tuscia insegna Marketing dei prodotti agroalimentari ed Economia alimentare.

● VAL ALL'ARTICOLO



Maria Rosa Gheido

Laureata in Economia e commercio è iscritta all'Ordine dei consulenti del lavoro di Alessandria dal 1974 e dal 1991 a quello dei dottori commercialisti. Da 50 anni nel suo studio di Alessandria svolge attività di consulenza del lavoro e fiscale, in forma autonoma ed individuale. Dal 2002 è consigliere di amministrazione di ASPAL, società per azioni che gestisce il Teatro Comunale, le farmacie, i tributi, le mense scolastiche. Collabora abitualmente con diverse case editrici fra cui Il Sole 24Ore, Ipsoa, Giuffrè e Ratio, oltre a essere autrice e coautrice di numerose pubblicazioni.

● VAL ALL'ARTICOLO



Egidio Raimondi

Architetto libero professionista in Firenze. Dopo la laurea in architettura approfondisce i temi della sostenibilità in corsi di specializzazione, master, viaggi-studio e nell'esercizio della libera professione, anche in forma associata. Impegnato in attività che annoverano la docenza, l'associazionismo ambientalista, la divulgazione e la ricerca, con un unico obiettivo: la rigenerazione umana in un pianeta che cambia e sopravviverebbe all'uomo, com'è sopravvissuto alle glaciazioni, sacrificando i dinosauri! Nel Consiglio dell'Ordine degli Architetti di Firenze per due mandati come vice presidente e presidente, membro del Gruppo operativo sostenibilità ed energia del Consiglio nazionale architetti. Presidente della sezione di Firenze e membro del Direttivo Nazionale del Movimento Consumatori siede in vari Consigli Direttivi e di Amministrazione, con diverse cariche. Blogger, scrive su periodici ed è co-autore di libri.

● VAL ALL'ARTICOLO



Lucia Valente

Professore ordinario di Diritto del lavoro nel dipartimento di Scienze sociali ed economiche della facoltà di Scienze politiche, Sociologia, Comunicazione della Sapienza di Roma. Specializzata in Diritto sindacale del lavoro e della previdenza sociale è iscritta nell'Albo degli avvocati dal 1997. È stata assessore al Lavoro, al personale e alle pari opportunità della Giunta regionale del Lazio (2013/2018). Autrice di cinque monografie e di numerose pubblicazioni tra cui voci enciclopediche, saggi, articoli e capitoli di libri.

● VAL ALL'ARTICOLO

«La fuga dei neolaureati dalla libera professione è una questione assai complessa e le sue implicazioni richiedono un approccio strutturale integrato che coinvolga anche il sistema universitario in tutto il suo complesso. Per evitare che gli squilibri occupazionali abbiano dalle ricadute ancor più negative sull'ecosistema economico e sociale del nostro Paese serve intervenire su più fronti».

—Anna Maria Bernini,
Ministro dell'Università
e della Ricerca



Il Libero Professionista

Mensile digitale di informazione e cultura

DIRETTORE RESPONSABILE

Giovanni Francavilla

REDAZIONE

Nadia Anzani, Mario Rossi

HANNO COLLABORATO

Giovanna Badalassi, Stefano Basaglia, Lelio Cacciapaglia, Roberto Carminati, Luca Ciannarughi, Clara Cicatiello, Bruno Della Vedova, Alessandro De Stefanis, Andrea Dili, Carlo Girella, Maria Rosa Gheido, Matteo Durante, Theodoros Koutroubas, Emmanuele Massagli, Francesco Monticelli, Carolina Parma, Roberta Pietrangeli, Egidio Raimondi, Andrea Sonnino, Giampaolo Stopazzolo, Maurizio Tortorella, Maurizio Tozzi, Lucia Valente, Romina Villa, Andrea Zoppo

SEGRETERIA DI REDAZIONE

Miriam Minopoli

COMITATO EDITORIALE

Salvo Barrano, Gaetano Stella, Giampaolo Stopazzolo, Luca De Gregorio, Franco Valente

REDAZIONE

Via Boccaccio, 11 – 20121 Milano

CONTATTI

Tel. 02 36692133 Fax 02 25060955
redazione@illiberoprofessionista.it
info@illiberoprofessionista.it

EDITORE

Lp Comunicazione Srl,
Via Boccaccio, 11 – 20121 Milano

Registrazione Tribunale di Milano

n. 118 del 24/02/2011

PROGETTO GRAFICO E IMPAGINAZIONE

Pianeta.Studio Srl Società Benefit
di Massimiliano Mauro
info@pianeta.studio | [@pianeta_studio](https://www.pianeta.studio)

Designer Francesca Fossati
Illustrazione in cover Mark Beccaloni

DISCLAIMER

I contenuti e le informazioni contenute ne Il Libero Professionista sono sottoposti ad un accurato controllo da parte della redazione, nel rispetto dei principi di deontologia professionale vigenti in materia giornalistica. Tuttavia, il Libero Professionista declina ogni responsabilità, diretta e indiretta, nei confronti degli utenti in merito a eventuali danni che possano derivare da possibili errori o imprecisioni dei contenuti.

Il Libero professionista può contenere collegamenti ipertestuali (link) verso altri siti di proprietà di soggetti diversi da il Libero Professionista e declina ogni responsabilità riguardo il contenuto di questi siti o l'uso delle informazioni raccolti dagli stessi.

Tutti i contenuti de il Libero Professionista possono essere utilizzati, a condizione di citare sempre il Libero Professionista come fonte ed inserire un link o collegamento ben visibile a <https://confprofessioni.eu/il-libero-professionista-reloaded/>.

© Il Libero Professionista • All rights reserved 2022



di Gaetano Stella

Dopo una lunga e travagliata trattativa contrattuale, durante la quale è letteralmente cambiato il mondo, abbiamo raggiunto faticosamente l'intesa sul rinnovo del Contratto collettivo nazionale di lavoro degli studi professionali. Non è stato facile individuare un punto di equilibrio tra le esigenze dei lavoratori e quelle dei datori di lavoro e ancor più arduo è stato avvicinare visioni e prospettive del mercato del lavoro che spesso divergono o appaiono addirittura inconciliabili, ma che poi sono il sale delle relazioni industriali. Nel gioco delle parti non ci sono né vinti né vincitori; prevale il senso di responsabilità verso il lavoro e la dignità dei lavoratori, siano essi dipendenti che datori di lavoro. In un Paese dove circa 7 milioni di lavoratori attendono la firma del contratto, il Ccnl degli studi professionali riapre la stagione dei rinnovi contrattuali.

Per quanto possibile, abbiamo cercato di tracciare una rotta per favorire l'innovazione, il welfare e l'occupazione all'interno dei nostri studi, nella consapevolezza che il settore professionale abbia ancora ampi margini di sviluppo sulla scia della digitalizzazione e delle aggregazioni. In altre parole, abbiamo cercato di rendere il nostro contratto ancor più competitivo nel panorama della contrattazione collettiva. Fondamentalmente per due ragioni. La prima: i nostri studi faticano a trovare personale con alte professionalità in grado di assecondare l'evoluzione del mercato dei servizi professionali (e la fuga dei neolaureati dalla libera professione è un fenomeno che non possiamo trascurare). La seconda ragione è forse ancor più insidiosa, perché il bacino professionale resta, nonostante tutto, molto appetibile e rischia di diventare un terreno di conquista da parte di altre confederazioni, che si sono già strutturate per ricomprendere al loro interno i liberi professionisti. E noi non possiamo restare a guardare.

21
NUMERO

Quando si parla di salute,
UniSalute risponde.

UniSalute è la risposta concreta ed efficace
a tutte le esigenze sanitarie assicurative.

UniSalute
SPECIALISTI NELL'ASSICURAZIONE SALUTE

Unipol
GRUPPO

I fatti, le analisi e gli approfondimenti dell'attualità politica ed economica in Italia e in Europa. Con un occhio rivolto al mondo della libera professione



COVER STORY



SOTTO IL SOFFITTO DI CRISTALLO

Sul fronte delle pari opportunità nel mondo del lavoro sono stati fatti timidi passi in avanti nel corso degli ultimi anni, ma la strada da fare è ancora lunga. Soprattutto nel settore della libera professione, dove i gap culturale, di carriera e salariale tra uomini e donne sono ancora troppo elevati e penalizzano pesantemente il lavoro femminile

di Nadia Anzani



Sono passati 61 anni dalla legge numero 66 del 1963 sulla "Ammissione della donna ai pubblici uffici e alle professioni" tra cui la magistratura, che ha aperto la strada alla parità di genere nel mondo del lavoro made in Italy. Da allora nel nostro Paese sono stati fatti piccoli timidi passi, ma l'obiettivo resta ancora lontano. Lo dice anche il report 2023 del Global Gender Gap redatto dal **World economic forum**, che posiziona l'Italia al 79° posto (era al 63° l'anno prima) su 146 Stati per gender gap.

Anche se guardando lo spaccato della partecipazione e delle opportunità economiche che le donne hanno nel nostro Paese nell'ultimo anno si è avuto un lieve miglioramento che ci ha portati al 104° posto dal 110° dell'anno prima. Magra consolazione anche perché se si analizza la situazione nel mercato della libera professione la fotografia che ne emerge spegne ogni entusiasmo. A scattarla ci ha pensato l'ultimo *Rapporto sulle libere professioni in Italia* redatto, come ogni anno, dall'**Osservatorio libere professioni di Confprofessioni**. Basti dire che su un totale di un milione e 400 liberi professionisti le donne sono circa 480 mila. Di questi i titolari di studi professionali con dipendenti sono in larga parte uomini: 144mila, contro 53mila donne, che rappresentano quindi solo il 26,9% del totale.

PIÙ DONNE IN POSIZIONI SUBORDINATE

Le donne, invece, continuano a ricoprire ruoli subordinati tanto che costituiscono l'85% della popolazione dipendente all'interno degli Studi, ricoprendo prevalentemente funzioni di supporto all'amministrazione, attività di segreteria e altre mansioni di tipo impiegatizio correlate allo specifico settore di business dello studio. Si conferma quindi anche per gli studi professionali la femminilizzazione di questo tipo di mansioni, analoga a quanto rilevabile anche negli altri settori econo-

mici. Risultato: poche donne ai vertici anche se in possesso di adeguati titoli, basti dire che il 78,5 delle donne impiegate in studi professionali è in possesso di una laurea contro il 56,8% degli uomini. «La femminilizzazione delle professioni di ufficio e degli studi professionali è storica e non solo nel nostro Paese», commenta **Paolo Feltrin**, sociologo, politologo e coordinatore dell'Osservatorio libere professioni di Confprofessioni.

«Semmai qui il problema è un altro ed è legato all'invecchiamento della popolazione che inevitabilmente, nei prossimi anni, ridurrà il bacino di reclutamento per questa tipologia di ruoli. Il che significa che sono posti di lavoro destinati a essere sostituiti in parte dalla tecnologia (AI generativa) e in parte da uomini

e donne provenienti da Paesi esteri in possesso delle giuste competenze. Una tendenza che già inizia a intravedersi in alcune città del Paese».

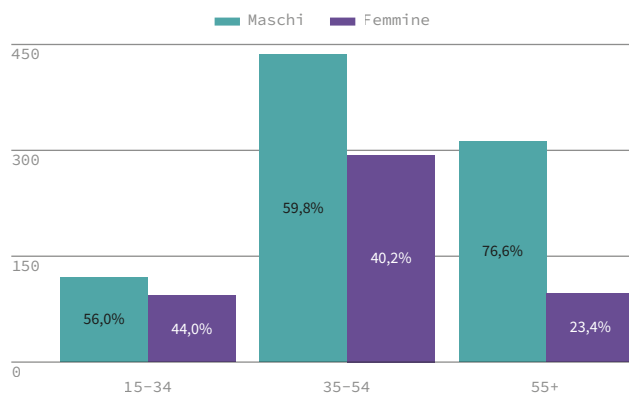
BOOM DI PART-TIME

Altro elemento importante che emerge dall'ultimo Rapporto di Confprofessioni è che nei nostri studi professionali il 48,6% delle dipendenti lavora part-time, mentre gli uomini, al contrario, sono impiegati a tempo pieno per il 90,8%.

Ma Feltrin osserva: «Il fatto che quasi la metà delle donne nei nostri studi professionali abbia un contratto part-time non necessariamente rappresenta una negatività, perché in larga misura il contratto di lavoro viene scelto liberamente dalla singola persona. Del resto sappiamo bene



COMPOSIZIONE PER SESSO DEI LIBERI PROFESSIONISTI* NELLE FASCE D'ETÀ



N. DI LIBERI PROFESSIONISTI PER FASCE D'ETÀ E SESSO

	2019	2020	2021	2022	2022 VAR. 2019-2022	VAR. 2021-2022
15-34 anni	236	214	216	213	-9,9%	-1,5%
Maschi	131	117	124	119	-9,1%	-3,9%
Femmine	105	98	92	94	-10,9%	1,7%
35.54 anni	774	747	768	728	-6,0%	-5,2%
Maschi	467	456	465	435	-6,8%	-6,4%
Femmine	307	291	303	293	-4,7%	-3,4%
52 anni e più	416	391	418	409	-1,7%	-2,1%
Maschi	321	298	321	313	-2,4%	-,4%
Femmine	96	93	97	96	-0,4%	-1,4%

*I dati si riferiscono all'occupazione principale

Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Istat

In base ai dati Istat, nel secondo trimestre 2023 il tasso di occupazione delle 25-49enni è stato dell'81,3% tra le donne che vivono sole; del 76,2% tra quelle che vivono in coppia senza figli e del 60,2% tra quelle con figli

REDDITO MEDIO ANNUO CALCOLATO SULLA MEDIA ANNUA DEI CONTRIBUENTI DELLA GESTIONE SEPARATA INPS E GAP REDDITUALE PER SESSO E FASCE D'ETÀ



Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Inps

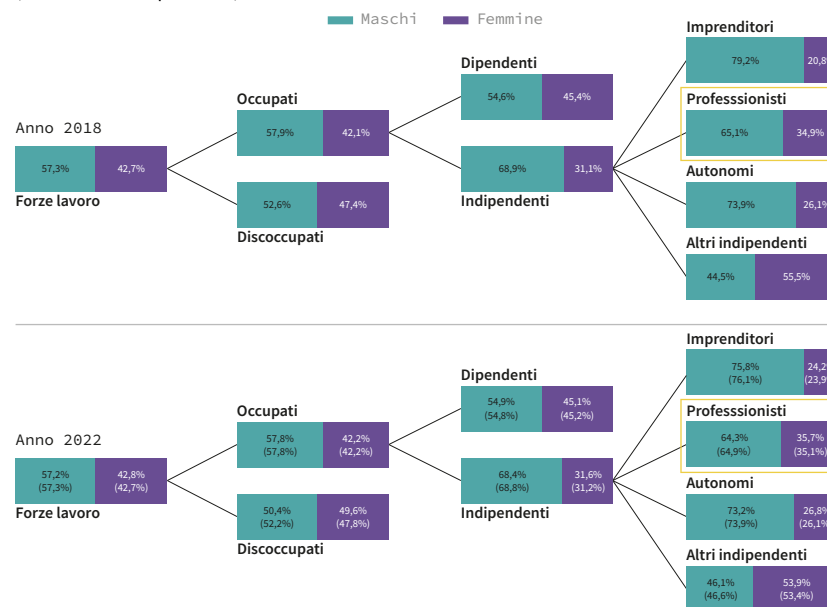
che una delle esigenze più sentite dalla popolazione femminile è quella di conciliare al meglio il lavoro con gli impegni familiari. Esigenza, peraltro, sentita in tutta Europa, dove il numero dei contratti part-time siglati da lavoratrici donne è doppio rispetto a quello italiano.

Certo è che nel nostro Paese ci sono però due punti piuttosto delicati che andrebbero gestiti nel breve periodo. Il primo è come conciliare il part-time con i nostri tradizionali orari di lavoro, visto che la preferenza per chi decide di lavorare mezza giornata è quella di essere in ufficio la mattina. In questo caso una soluzione potrebbe essere quella di trovare incentivi a livello contrattuale per favorire il part-time pomeridiano. Il secondo aspetto da gestire è iniziare a proporre la mezza giornata lavorativa anche alla popolazione maschile, il che favorirebbe la condivisione del lavoro non retribuito



Secondo uno studio di McKinsey Global Institute, entro la fine del decennio, ci saranno più donne che uomini a rischiare di perdere il lavoro a causa dell'avanzare dell'AI. La causa? Le basse competenze in area Stem

COMPOSIZIONE PER SESSO DELLE FORZE DI LAVORO* IN ITALIA AL 2018 E 2022
(valori 2021 nelle parentesi)



Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Istat

Il fenomeno del gender pay gap ha un impatto anche a lungo termine: stipendi più bassi significano guadagni minori nel corso della vita e quindi pensioni più basse, con il rischio di povertà in età avanzata

tra uomini e donne, come la gestione della casa, dei figli o di genitori anziani, spingendo il full time tra le lavoratrici». Quello che gli analisti del welfare hanno da tempo definito come il modello dual earner - dual carer, dove cioè entrambi i componenti della coppia si dedicano - in egual misura - al lavoro e alla cura e che si fonda sull'idea di un'economia a full-time ridotto.

All'estero sono diversi i Paesi che già si sono mossi in questa direzione più o meno decisamente come Stati Uniti, Canada, Paesi Scandinavi. Anche se la palma d'oro in questa direzione va ai Paesi Bassi, dove, nel 2000 il governo promulgò il "Work and Care Act" con il quale incentivò il part-time lungo sia per le donne sia (almeno sulla carta) per gli uomini, spingendo il politologo Jelle Visser a definire l'Olanda la prima "part-time economy" al mondo.



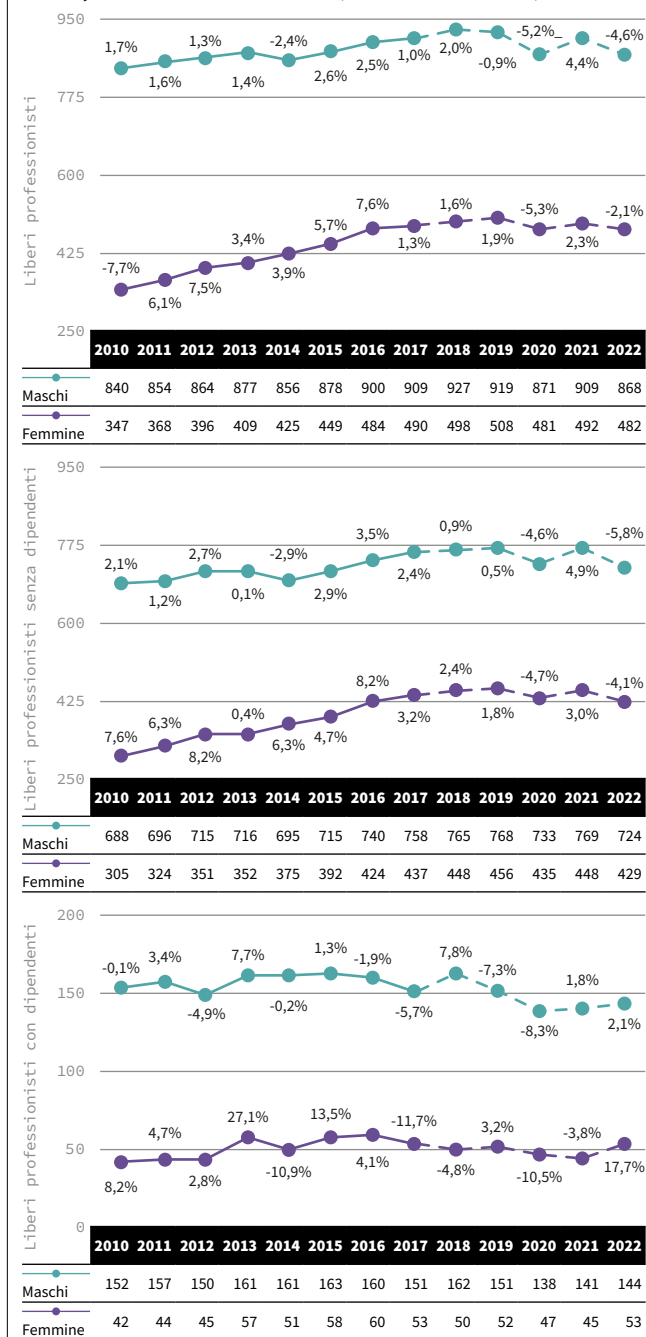
PAY GAP AL PALO

Che l'Italia sia un Paese con ancora tanta strada da fare sul fronte delle pari opportunità lo dimostra anche il fatto che il gap salariale tra uomini e donne è ancora una triste realtà. E non solo negli studi professionali dove addirittura dal 2018 al 2022 è aumentato. Basti dire che nella fascia 35-44 anni la differenza di reddito tra uomini e donne è di 4.706 euro, per salire poi a 7.315 nella fascia di età 45-54 anni e arrivare a 8.806 tra gli over 55.

«Questo è un problema strutturale vero», dice Feltrin. «Dall'ultimo Rapporto emerge, per esempio, che aumenta soprattutto nelle posizioni intermedie per poi diminuire in quelle apicali. È una questione culturale che va indubbiamente superata al più presto». E negli altri settori le cose non vanno certo meglio. In base ai dati dell'**Osservatorio sui lavoratori dipendenti del settore privato dell'Inps**, infatti, la differenza salariale tra uomini e donne nel settore privato nel 2022 ha raggiunto quasi gli 8 mila euro l'anno. Così se la retribuzione media annua complessiva di chi lavora in Italia è di 22.839 euro, risulta che per il genere maschile sia di 26.227 euro contro i 18.305 euro del genere femminile. Le differenze sono marcate anche tra i territori con le retribuzioni medie nel 2022 più elevate nell'Italia settentrionale, pari a 26.933 euro mentre per Sud e Isole le medie sono di 16.959 e 16.641 euro. Tra le Isole e il Nord-Est la differenza è di 7.333 euro.

Un male esteso a tutta Europa dove in media le donne lavoratrici guadagnano il 12,7% in meno all'ora rispetto agli uomini. Le cause principali? La presenza marcata di lavoratrici in settori a bassa retribuzione come l'assistenza, la sanità e l'istruzione; il basso numero di donne in posizioni dirigenziali e con stipendi più bassi rispetto ai colleghi di pari grado e l'alto numero dei contratti part-time. ■

DINAMICA DI CRESCITA DEI LIBERI PROFESSIONISTI* CON E SENZA DIPENDENTI, E TASSI DI VARIAZIONE ANNI, DIVISIONE PER SESSO (ANNI 2010-2022**)



*I dati si riferiscono all'occupazione principale
 **Dal 2018 i dati si riferiscono alla nuova rilevazione Istar sulle forze lavoro

Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Istat

C'è ancora domani

di Carolina Parma

Susanna Pisano, presidente di Confprofessioni Sardegna, consigliera di amministrazione di Fondoprofessioni e coordinatrice nazionale del Desk europeo di Confprofessioni. È stata Consigliera di Parità della città metropolitana di Cagliari.



Non è un settore per donne. Potrebbe essere questo lo slogan che caratterizza il mondo della libera professione in Italia dove, sul fronte delle pari opportunità, il tempo sembra essersi fermato. «È una triste realtà, anche se nel settore l'occupazione femminile negli ultimi anni ha visto un deciso incremento», afferma **Susanna Pisano**, presidente di **Confprofessioni Sardegna**, consigliera di amministrazione di Fondoprofessioni e coordinatrice nazionale del Desk europeo di Confprofessioni. «Del resto quello della libera professione è un settore che è sempre stato appannaggio degli uomini, visto che i primi ingressi delle donne si sono avuti solo a partire di primi anni del '900».

D. Un gap rispetto alle aziende private che potrebbe però penalizzare la libera professione nel medio lungo periodo non trova?

Stiamo già pagando il ritardo rispetto alle imprese private. Per voltare pagina è ne-

cessario un profondo cambiamento culturale sia da parte degli uomini sia da parte delle donne. E affinché ciò avvenga in tempi brevi, confrontarsi, discutere, condividere idee e soluzioni è fondamentale.

Quello della libera professione, spesso, è un mondo chiuso dove ognuno cerca di costruire e salvare le sue conquiste e difficilmente ama dividerle con altri possibili competitor. E poi le donne devono essere messe nelle condizioni di fare carriera. Oggi la libera professione è tutt'altro che libera perché obbliga a tempi di lavoro che difficilmente riescono a conciliarsi con quelli della vita privata.

E la mancanza di equilibrio tra lavoro e casa pesa indubbiamente più sulle donne che sugli uomini. È necessario, quindi, mettere a punto un sistema di welfare che tuteli anche le libere professioniste, altrimenti non lamentiamoci se le donne si cancellano dagli albi e poi scelgono altre strade che offrono loro migliori condizioni di lavoro e maggiori garanzie.

D. La mancanza di work life balance quanto ha pesato sull'abbandono della libera professione da parte delle donne?

Molto, specie dopo la pandemia. La categoria degli avvocati, per esempio, nel periodo 2020/2022 ha visto circa 9 mila cancellazioni dagli Albi; di queste 6 mila sono state donne. Le motivazioni? Mancanza di conciliazione lavoro vita privata e migrazione verso la Pubblica Amministrazione (grazie alla partecipazione ai numerosi concorsi legati al Pnrr) o verso le aziende private che offrono, appunto, contratti di lavoro con maggiori garanzie sul fronte welfare.

Contemporaneamente però si è avuto anche un abbassamento del numero di nuove iscrizioni agli Albi. Tra gli avvocati,

la categoria più grande di liberi professionisti dopo quella dei medici, nel 2021 è iniziato un trend che potrebbe rilevarsi preoccupante: le iscrizioni di donne agli albi degli avvocati sono state di 2 mila unità inferiori rispetto alle cancellazioni, mentre gli uomini nello stesso periodo hanno incrementato gli albi di circa 1.000 soggetti in più rispetto alle cancellazioni.

D. Oltre alla mancanza di un adeguato sistema di welfare, quali sono gli altri gap che ostacolano la crescita delle pari opportunità nella libera professione?

Direi tre. Al primo posto c'è il gap culturale generale al quale non si sottrae il comparto professionale dove prevale ancora una forte impronta maschilista. Segue il gap di rappresentanza, visto che all'apice dei ruoli di rappresentanza delle varie categorie continuano ad esserci prevalentemente uomini e infine, il gap reddituale visto che nella libera professione le donne guadagnano in media la metà dei colleghi uomini.

Due le condizioni che favoriscono questa situazione. La prima è il lavoro povero, visto che la tipologia di clientela e di attività delle professioniste donne è mediamente più "povera" rispetto a quella che si rivolge ai professionisti di sesso maschile (segregazione orizzontale).

La seconda è che le donne all'interno degli studi ricoprono prevalentemente funzioni subordinate. Tre gap strettamente legati fra di loro che determinano una condizione lavorativa femminile pesante.

Giusto per fare un esempio concreto dico che nell'avvocatura un terzo dei professionisti dichiara un reddito annuale inferiore a 10 mila euro, solo il 40% di avvocate è titolare o contitolare dello studio e un altro 30% di avvocate lavora in regime di mono committenza (normalmente per un

altro avvocato quasi sempre uomo), senza alcuna possibilità di contrattazione e di protezione sociale adeguata.

D. Che fare per migliorare il lavoro femminile negli studi?

Poche cose ma con una programmazione seria. A cominciare dall'incentivare i giovani e le giovani neolaureate a scegliere la strada della libera professione. Ma va favorita anche l'aggregazione degli studi professionali. I professionisti devono capire che per come sta evolvendo il mercato da soli non vanno da nessuna parte.

Oggi imprese e clienti privati hanno bisogno di studi che offrano servizi sempre più sofisticati in grado di risolvere problematiche complesse. L'aggregazione aiuta in questa direzione e favorisce la qualità e la gamma dei servizi offerti. Senza contare il fatto che l'aggregazione, anche in forma societaria e cooperativa, potrebbe favorire il lavoro femminile perché consentirebbe alle donne di diventare contitolari o socie dello studio e di svolgere l'attività in piena libertà e in condivisione con altri colleghi complementari. Su questo punto gli ordini professionali e le associazioni di categoria potrebbero impegnarsi maggiormente in modo da raggiungere più velocemente risultati concreti.

L'altro strumento che può aiutare a migliorare le condizioni di lavoro femminili negli studi professionali è l'utilizzo delle risorse pubbliche. Regioni e governo devono capire che il lavoro autonomo ha la stessa dignità e gli stessi diritti del lavoro dipendente e deve essere sostenuto là dove ci sono gap di sistema. Sul fronte del welfare in questi ultimi anni qualcosa abbiamo ottenuto, è vero, ma non basta.

Soprattutto per quanto riguarda le donne. Tanto che le libere professioniste, ancora oggi, o decidono di non fare figli o se li

fanno spesso si cancellano dagli Albi. Una situazione che non è più pensabile gestire con piccoli interventi. Servono azioni più mirate e strutturate. Le norme ci sono, le possibilità economiche anche, quello che serve davvero è la voglia da parte delle istituzioni pubbliche e private di impegnarsi seriamente su questo fronte. ■

Stando a una ricerca fatta dalla casa d'investimento PGIM, una maggior partecipazione femminile al mondo del lavoro retribuito porterebbe a una crescita del Pil italiano di un punto percentuale l'anno, quindi più entrate fiscali e meno debito



**TUTTE LE INFORMAZIONI
PER LE TUE DECISIONI**

da ANSA e Volocom una nuova linea di innovativi strumenti di rassegna stampa e media monitoring

Grazie alla garanzia e all'affidabilità ANSA e all'avanzata tecnologia Volocom, è oggi possibile disporre di una visione a 360° del panorama informativo: un fondamentale supporto per il controllo delle news veicolate sui media e per l'assunzione di decisioni consapevoli. Una gamma di prodotti completamente customizzabili nei contenuti e nella modalità di fruizione: dalla possibilità di accedere a tutti i quotidiani a cui si è abbonati attraverso l'edicola digitale, alla personalizzazione della rassegna stampa, fino alla progettazione di portali informativi dedicati, personalizzati sulla base delle esigenze del cliente e del settore di interesse.

Per maggiori informazioni: mediamonitoring@ansa.it

LA DISPARITÀ NASCOSTA IN BUSTA PAGA

di Lucia Valente 
(la.voce.info)


La direttiva Ue 2023/970 sulla trasparenza salariale vuole rafforzare l'applicazione del principio della parità retributiva di genere per la stessa mansione. Ma il diritto del lavoro da solo non sarà in grado di eliminare una discriminazione che nasce dalla struttura sociale del nostro Paese. Così parlare di parità retributiva per uno "stesso lavoro o per un lavoro di pari valore" senza precisarne i criteri di valutazione è una finzione



Secondo gli ultimi dati **Eurostat**, in Italia il gap retributivo medio (ossia la differenza nella retribuzione oraria lorda tra uomini e donne) è pari al 5% (al di sotto della media europea che è del 13%). Invece quello complessivo (ossia la differenza tra il salario annuale medio percepito da donne e uomini) è pari al 43% (al di sopra della media europea, che è pari al 36,2%). Attraverso la direttiva 2023/970, che sancisce per l'ennesima volta la parità retributiva tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore e il divieto di discriminazione in materia di occupazione e impiego per motivi di genere, l'Unione europea intende ora rendere trasparenti le informazioni sui livelli retributivi e sviluppare strumenti o metodologie, che rendano facile valutare e confrontare il valore del lavoro. Basterà la trasparenza a sconfiggere la discriminazione retributiva?

La risposta più attendibile è "no". Da un punto di vista strettamente normativo, non esiste una regola di parità di trattamento. Il datore di lavoro è libero di retribuire o trattare in modo diseguale i lavoratori purché le differenze siano motivate sulla base di criteri oggettivi e neutri sotto il profilo del genere (come previsto dal considerando 39 della direttiva).

IL VARIABILE IN BUSTA PAGA

Ora si dà il caso che ci siano moltissime ragioni per trattare in modo diseguale uomini e donne a parità di mansioni: le donne se hanno figli o anziani da accudire si assentano di più, sono meno disponibili a trasferite, a trasferimenti geografici, a lavorare nei giorni festivi o di notte o a fare lo straordinario. Sul piano retributivo, i minimi tabellari sono identici per uomini e donne: nessun contratto 



collettivo si sognerebbe mai, oggi, di diversificare i trattamenti per sesso, anche se in passato è accaduto. Ciò che cambia è la parte variabile della retribuzione, ossia i criteri per l'attribuzione di trattamenti individuali, i cosiddetti ad personam, o le indennità legate a difficoltà del lavoro, o a determinati risultati, al titolo di studio o a competenze, impegno, responsabilità.

Parlare di parità retributiva per uno "stesso lavoro o per un lavoro di pari valore" senza precisarne i criteri di valutazione (art. 4 dir.) è una finzione; e questo perché l'inquadramento e la retribuzione possono essere determinati tenendo conto anche di elementi diversi dal mero tempo di lavoro o dall'anzianità di servizio.

Fattori oggettivi e neutri come, ad esempio, il titolo di studio, la disponibilità alla mobilità geografica, le dimensioni dell'unità produttiva, le competenze/qualifiche possono giustificare le differenze.

UGUAGLIANZA FORMALE

Quindi è assai probabile che i gap retributivi e di carriera continuino a manifestarsi nonostante il rafforzamento della normativa antidiscriminatoria, perché l'eguaglianza di opportunità sostanziale è cosa ben diversa dall'eguaglianza formale: la prima può avere effetti perfino superiori rispetto alla seconda, ma richiede seri investimenti pubblici per la correzione o la rimozione delle troppe disuguaglianze di partenza cui abbiamo fatto cenno, molte delle quali non sono credibilmente eliminabili. Ma questo è un problema che la direttiva non affronta.

IL PESO DELLA MATERNITÀ

Secondo l'Ufficio studi della Camera nel 2022 abbiamo registrato il tasso più basso di donne occupate tra gli stati dell'Ue: solo la metà della forza lavoro femminile di età compresa tra i 20 e i 64 anni. Poi c'è il dato più emblematico che spiega, almeno in parte, l'inverso demografico in

cui siamo piombati: nel 2022 una donna su cinque ha detto addio al lavoro dopo la maternità a causa della difficoltà di conciliare le necessità di cura familiare con il lavoro. Un'esigenza, quella della conciliazione, che dovrebbe accomunare madri e padri e che invece resta ancora un problema delle sole lavoratrici.

La decisione di lasciare il lavoro è infatti determinata per oltre la metà – il 52% – da esigenze di conciliazione e per il 19% da valutazioni economiche. Ma la vera differenza, per rimanere al lavoro, la fa il titolo di studio: un livello d'istruzione più elevato annulla quasi la differenza tra tassi di occupazione di madri e non madri (il secondo è pari al 91,5% del primo).

LA SCELTA OBBLIGATA DEL PART-TIME

Un esempio di come la discriminazione nasca dalla struttura sociale del nostro paese è costituito dal lavoro a tempo parziale. Per le statistiche il part-time è "involontario" quando un lavoratore accetta un lavoro a orario ridotto in assenza di opportunità di lavoro a tempo pieno.

Ma per le lavoratrici madri il part-time quasi mai è – in questo senso – involontario. È formalmente voluto e negoziato da ciascuna di loro perché è una scelta obbligata, determinata dalla necessità di conciliare i tempi di lavoro con i tempi di cura. Per questo motivo in Italia si registra la netta prevalenza del part-time femminile, che riguarda poco meno del 49% delle donne occupate contro il 26,2% degli uomini, con inevitabili conseguenze sul divario retributivo e previdenziale di genere.

Nessuno può imputare questo esito a discriminazione operata dal datore di lavoro che si limiti ad accogliere le richieste di riduzione dell'orario di lavoro di una lavoratrice con figli piccoli rispetto al collega assunto a tempo pieno; o a gratificare con

maggiorazioni economiche il collega con orario full time, con o senza figli piccoli, che accetti una trasferta o un trasferimento in una zona lontana dalla abitazione familiare. La discriminazione tuttavia c'è, eccome, e sta "nell'equilibrio mediterraneo" che governa la distribuzione degli oneri di cura tra i due generi e che sfugge a tutti i divieti e a tutte le misure tese a combattere le differenziazioni attraverso la trasparenza. E non sarà il diritto del lavoro a sradicarla. ■



LE BUONE PRATICHE CI SONO, CHIUSE NEL CASSETTO

di Maria Rosa Gheido



Il nostro Paese si è da tempo dotato di strumenti intesi a reprimere le discriminazioni e a favorire le azioni positive volte a migliorare l'occupazione femminile e a limare le differenze di genere nelle nostre imprese. Eccoli

Per le donne entrare nel mondo del lavoro e crescere lavorativamente è ancora molto difficile e la recente epidemia Covid-19 ha solo peggiorato la situazione se è vero che dei 444mila occupati in meno registrati in Italia in tutto il 2020, il 70% è costituito da donne.

Nemmeno le modalità di lavoro “agile” sembrano migliorare la situazione, anzi, sembra essersi rafforzata quella barriera invisibile che gli inglesi chiamano *glass ceiling* (soffitto di cristallo), ossia la difficoltà oggettiva delle donne di superare le barriere di prestigio, potere e risorse tuttora rilevanti. Questo fenomeno è stato studiato per anni dall'economista **Claudia Goldin** a cui è stato riconosciuto il **Premio Nobel per l'Economia del 2023 che ha approfondito gli aspetti** culturali, sociali ed economiche della discriminazione di genere persistente. Ciò deriva anche dal fatto che culturalmente gli stereotipi di genere sono difficili da smantellare.

Nonostante la scolarizzazione sia garantita da decenni e il fatto che le donne siano mediamente più istruite degli uomini, ci sono tutt'ora delle limitazioni a cui le prime sono sottoposte.

Ciò deriva soprattutto dal fatto che sia la famiglia, sia la scuola, sia la società stessa, tendano ancora a educare le persone attraverso stereotipi di genere, con ruoli e aspettative specifiche per uomini e donne.

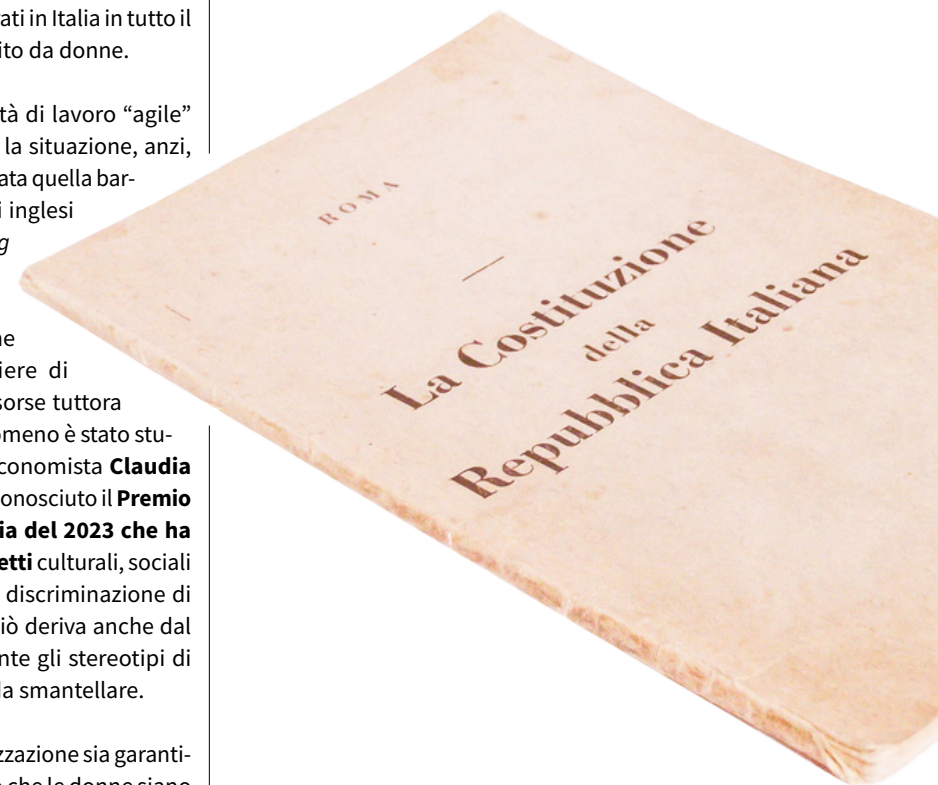
Nel mondo del lavoro, è ancora vero che le lavoratrici sono pagate meno e sono più soggette a contratti part time “involontari” e a tempo determinato.

GLI STRUMENTI PER LA PARITÀ

Eppure il nostro Paese si è da tempo dotato di strumenti intesi a reprimere

le discriminazioni e a favorire le azioni positive volte a migliorare l'occupazione femminile. La stessa Costituzione italiana all'art. 37 sancisce che «La donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore».

Non solo, «le condizioni di lavoro devono consentire l'adempimento della sua essenziale funzione familiare e assicurare alla madre e al bambino una speciale adeguata protezione». La certificazione che gli operatori possono acquisire dovrebbe migliorare l'attenzione alle azioni volte a



incrementare le opportunità di crescita e inclusione delle donne in azienda applicando anche la “**Prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022**”, pubblicata in data 16 marzo 2022 da UNI - Ente italiano di normazione al fine di definire criteri, prescrizioni tecniche ed elementi funzionali alla certificazione della parità di genere nelle imprese fornendo un insieme di **indicatori prestazionali** (*Key performance indicator - Kpi*) definiti come “percorribili, pertinenti e confrontabili e in grado di guidare il cambiamento delle politiche per la parità di genere delle imprese”.

La certificazione avviene su base volontaria e su richiesta dell'impresa. Al rilascio della certificazione provvedono gli organismi di certificazione accreditati presso Accredia ai sensi del regolamento CE 765/2008. La certificazione ha validità triennale ed è soggetta a monitoraggio annuale.

AGEVOLAZIONI PER PMI

Per le piccole e medie imprese e le micro imprese, al fine di sostenere il processo di certificazione, sono previsti **contributi** destinati sia a supportare servizi di **assistenza tecnica e accompagnamento** alla certificazione sia a sostenere i **costi di certificazione**.

Sono previste due linee di agevolazioni:

- per l'assistenza tecnica e l'accompagnamento è prevista l'assegnazione di un contributo fino a 2.500 euro per impresa, sotto forma di servizi finalizzati a trasferire alle imprese competenze specialistiche e strategiche per la certificazione della parità di genere (supporto all'utilizzo dei tools informativi, affiancamento di esperti selezionati per l'implementazione del sistema di gestione per la parità di genere, per il monitoraggio degli indicatori di performance e la definizione degli obiettivi strategici



e per la pre-verifica della conformità del sistema di gestione);

- per il rilascio della certificazione è prevista l'assegnazione di contributi fino a 12.500 euro per impresa, in relazione alla dimensione, sotto forma di servizi di certificazione.

Le domande debbono essere presentate entro le ore 16 del 28 marzo 2024 esclusivamente per via telematica con la piattaforma restart.infocamere.it con gli allegati previsti - fra cui il risultato del test pre-screening e, per le aziende che occupano più di 50 dipendenti, la ricevuta di avvenuta compilazione del rapporto periodico della situazione del personale maschile-femminile di cui all'art.46 del dlgs.198/2006.

Per accedere alla certificazione occorre un punteggio minimo 60 per cento derivante dall'applicazione di 33 indicatori qua-

lificativi e quantitativi applicati in maniera diversa secondo le dimensioni dell'organizzazione richiedente.

Gli indicatori, Key Performance Indicator (KPI), sono elaborati con riferimento a sei aree le cui variabili sono prese in considerazione da un'organizzazione inclusiva e rispettosa della parità di genere:

- Cultura e strategia
- Governance
- Processi Human Resources
- Opportunità di crescita e inclusione delle donne in azienda
- Equità remunerativa per genere
- Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro

La certificazione può rappresentare un vantaggio non da poco per quelle imprese che operano nel settore degli **appalti pubblici stante il particolare regime premiale** per i datori di lavoro che applicano misure volte a favorire la parità di genere e l'occupazione femminile stante che l'articolo 108 del nuovo Codice degli Appalti di cui al dlgs.36/2023 dispone che al fine di promuovere la parità di genere, le stazioni appaltanti prevedono, nei bandi di gara, negli avvisi e negli inviti, il maggior punteggio da attribuire alle imprese per l'adozione di politiche tese al raggiungimento della parità di genere comprovata dal possesso della certificazione della parità di genere di cui sopra.

Da ultimo, ma non certo trascurabile anche se meno “attenzione”, è l'effetto reputazionale che le organizzazioni in possesso della certificazione che attesta l'attenzione alle politiche di genere possono raggiungere. ■

Per le donne entrare nel mondo del lavoro e crescere lavorativamente è ancora molto difficile. Nemmeno le modalità di lavoro “agile” sembrano migliorare la situazione, anzi, sembra essersi rafforzata quella barriera invisibile che gli inglesi chiamano glass ceiling

IL MIRAGGIO DELL'INCLUSIONE

di Stefano Basaglia

L'inclusione non è un segno di spunta di una check-list, ma riguarda la vita vera dei lavoratori e delle lavoratrici. Per questo il tema va affrontato con serietà all'interno delle organizzazioni. Il che significa progettare una strategia ampia sul tema e avere sempre il polso della situazione sul clima che si respira in azienda. Ma a oggi sono ancora troppe le imprese che pattinano sulla superficie della retorica



individuali (le preferenze degli individui), sociali (come le norme sociali condizionano le preferenze individuali), economiche (per esempio, segregare consente di calmierare la competizione e, quindi, tenere bassi i salari) e organizzative (di seguito si illustrerà in che modo). Motivazioni che si influenzano a vicenda.

Le cause economiche ed organizzative sono di responsabilità delle imprese. Nel processo di costruzione di una professione, infatti, giocano un ruolo anche le aziende. Le imprese concorrono a definire sia le caratteristiche delle mansioni e dei ruoli/posizioni sia le caratteristiche degli individui che devono o possono svolgere tali mansioni e ricoprire i ruoli e le posizioni. Inoltre, le professioni agiscono nelle imprese e l'attività di comunicazione delle imprese (per esempio, il linguaggio utilizzato negli annunci di lavoro), plasma il discorso intorno alle professioni.

Tra tutte le categorie della diversità, quella delle donne cisgenere (donne cui alla nascita è stato assegnato il sesso femminile e si trovano a proprio agio con questa assegnazione) è quella più trattata dal discorso pubblico e dalle imprese. Quando un tema diventa "popolare" e si istituzionalizza rischia di perdere, però, la sua componente critica, alcuni aspetti si trasformano in miti e si smarriscono i risvolti pratici. Facciamo alcuni esempi che riguardano tre temi centrali relativi alla gestione della diversità di genere nel mercato del lavoro e nelle imprese: la segregazione orizzontale, la segregazione verticale e la genitorialità.

SEGREGAZIONE ORIZZONTALE

La *segregazione orizzontale* è il fenomeno in base al quale uomini e donne sono impiegati prevalentemente in specifici settori, occupazioni, professioni e mestieri. E dà luogo a professioni "tipicamente" femminili e professioni "tipicamente" maschili. Le cause di questo fenomeno sono



In un'ottica di "vero" equilibrio di genere, dove quindi l'azione non è rivolta solo al genere femminile come usualmente avviene, bisognerebbe "femminilizzare" le professioni maschili e "maschilizzare" le professioni femminili. Per esempio, in ottica di "femminilizzazione", bisognerebbe aumentare il numero di donne muratrici, vista la carenza di manodopera nel settore edilizio in cui la presenza femminile rappresenta solo il 6% della forza lavoro (salgono al 18% quando consideriamo le posizioni dirigenziali).

In ottica di "maschilizzazione", bisognerebbe aumentare il numero di uomini insegnanti visto che gli uomini sono solo il 17% della forza lavoro complessiva (la percentuale di uomini scende all'1% nelle scuole dell'infanzia e al 4% nelle scuole primarie). Seguendo questo discorso, bisognerebbe smontare la retorica celebrativa di quelle imprese in cui la forza lavoro è a maggioranza femminile o esclusivamente femminile. Qualsiasi

sbilibrato potrebbe essere causato da discriminazione, quindi, non c'è nulla da celebrare.

DONNE NEI CDA, IL PUNTO DEBOLE

La *segregazione verticale* è il fenomeno in base al quale la composizione delle posizioni/ruoli di vertice non è coerente a quella delle posizioni/ruoli di basso/medio livello, ossia alla base della "piramide" organizzativa c'è equilibrio di genere e al vertice c'è squilibrio oppure tra base e vertice della piramide c'è un differente disequilibrio di genere. In Italia, per porre rimedio alla segregazione verticale nei consigli di amministrazione, è stata varata nel 2011 la legge 120 detta «Golfo-Mosca».

In base a questa legge le società quotate e pubbliche sono state obbligate a introdurre quote di genere a scaglioni. In base a uno studio realizzato da **Zenia Simonella** e **Simona Cuomo** dell'**Osservatorio Diversità, Inclusione e Smart working di SDA Bocconi**, l'effetto della legge è stato

▲ L'attività di cura non deve essere necessariamente di competenza della madre. Se non si esce da questa associazione automatica sarà molto difficile raggiungere una parità tra uomini e donne.

di migliorare l'equilibrio di genere da un punto di vista quantitativo. L'aumento della presenza femminile nei consigli di amministrazione, però, non sembra aver funzionato da cinghia di trasmissione del tema della diversità e dell'inclusione tra consigli e organizzazione, ossia non si è osservata una maggiore promozione della parità di genere a tutti i livelli organizzativi. Il ruolo delle donne, come agenti del cambiamento, è stato sporadico e limitato per motivazioni di varia natura (necessità di legittimarsi, presa di distanza dal tema per evitare l'effetto stigma, autoesclusione, resistenze etc.). Gli uomini sono rimasti i guardiani dell'ordine simbolico di genere, le quote sono state viste più come un mezzo per migliorare la reputazione delle imprese che non uno strumento per incidere sostanzialmente sulla parità. Questo risultato relativo al contesto italiano è coerente all'analisi proposta da **Robin Ely** e **David Thomas** su *Harvard Business Review*. I due autori americani

hanno messo in evidenza che differenti studi non sono riusciti a dimostrare una relazione di causa ed effetto tra presenza delle donne nei consigli di amministrazione e prestazioni economico-finanziarie perché *“le donne possono non essere differenti dai loro colleghi uomini nelle caratteristiche che influenzano le decisioni e anche se differiscono, la loro voce può essere resa marginale. Comunque, ciò che è più rilevante è che le decisioni del consiglio di amministrazione sono troppo lontane dalla bottom-line di un'impresa per poter esercitare un effetto diretto o incondizionato. [...] l'aumento della diversità, di per sé, non aumenta l'efficacia; ciò che conta è come un'organizzazione gestisce la diversità e se è disposta a ridefinire la sua struttura di potere.”*

LE DONNE DEVONO AGIRE DA DONNE

Nel campo della diversità e dell'inclusione conta, quindi, come la diversità è agita: una leadership “femminile” può fare la

In ottica di “femminilizzazione”, per esempio, bisognerebbe aumentare il numero di donne muratrici, vista la carenza di manodopera nel settore edilizio in cui la presenza femminile rappresenta solo il 6% della forza lavoro



differenza se diventa una leadership “al femminile” o, ancora meglio, “inclusiva”, ossia se porta qualcosa di differente e non si limita a imitare quella “tradizionalmente” maschile. A questo proposito uno degli aspetti più visibili di questo atteggiamento imitativo è la richiesta da parte di donne che occupano posizioni di potere di essere chiamate al maschile buttando all'aria, quindi, decenni di lavoro sul linguaggio non sessista ed inclusivo.

Un'altra tendenza presente in molte indagini sulla diffusione delle politiche di gestione della diversità è di focalizzare l'attenzione sull'adozione formale di queste pratiche tralasciando la loro reale implementazione e, quindi, la loro possibile efficacia. Il rischio di indagini di questo tipo è che l'adozione diventi retorica, meccanica e burocratizzata. Per esempio, riprendendo il caso delle quote e/o dei target, limitandosi a rilevare l'aumento della percentuale di donne in posizioni apicali.

NON SOLO FORMA

Quest'approccio lo troviamo anche nel Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) del governo italiano che ha modificato il Codice delle pari opportunità. Il piano ha esteso l'obbligo di redigere il rapporto biennale sulla situazione del personale alle imprese con 50 o più dipendenti, rendendo trasparente la composizione e la dinamica della forza lavoro per genere e ha istituito la certificazione volontaria della parità di genere.

I criteri per l'ottenimento di questa certificazione sono: la crescita di opportunità per le donne all'interno dell'impresa, l'uguaglianza delle remunerazioni a parità di lavoro, la presenza di politiche per la diversità di genere, la protezione della maternità. Qui preme sottolineare come l'impostazione del PNRR sia ancora molto tradizionale perché incentrata sul genere, in particolare sulle donne e sulla mater-



nità. Dimenticando altre categorie della diversità e, mancanza ancor più evidente, la paternità. Se conseguita, la certificazione dà diritto ad alcuni vantaggi economici, ma presenta alcune problematiche. Le imprese, infatti, potrebbero essere più interessate a conseguire formalmente la certificazione che a occuparsi effettivamente della diversità e dell'inclusione, realizzando in questo modo il noto fenomeno del *decoupling* tra forma e sostanza, così ben studiato (in altri contesti e situazioni) dalla teoria neo-istituzionale.

Un fenomeno che è importante evitare, perché l'inclusione non è un segno di spunta di una check-list, ma riguarda la vita vera dei lavoratori e delle lavoratrici. Tra l'altro, lavorare massicciamente sulla retorica può avere anche effetti controproducenti. Ad esempio, l'adozione di quote/target di genere o di iniziative di formazione a tappeto sui temi della diversità e

dell'inclusione, magari decontestualizzate e basate solo su una letteratura anglocentrica, potrebbero generare nei lavoratori "stanchezza" finendo per non riconoscere più il tema come rilevante e/o minimizzandone la portata.

Quando le aziende "si appropriano" del tema della diversità e dell'inclusione rischiano di "neutralizzarlo", puntando a generare un cambiamento apparente.

Per questa ragione è sempre importante non solo progettare una strategia ampia sul tema, ma avere sempre il polso della situazione sul clima che si respira in azienda: come stanno realmente le persone dentro le organizzazioni? Vengono volentieri al lavoro? Si sentono discriminate? Chi sono coloro che si sentono discriminati? Perché? Come viene definito il "merito"? Quali sono i meccanismi di inclusione ed esclusione nella mia organizzazione? Posso risolverli coinvolgendo anche i soggetti che si sentono discriminati? Il rischio da evitare è che si crei l'illusione (interna e/esterna) di essere un'azienda inclusiva solo perché si adottano alcune misure o si ricevono premi.

LA GENITORIALITÀ AL CENTRO

Abbiamo scritto più sopra che il PNRR si limita a parlare di maternità e trascura la *genitorialità*. Questo errore lo si trova spesso. È importante che tutti quanti, nel caso in cui si voglia rendere il mondo del lavoro più eguale e inclusivo, abbandonino alcuni "totem". Uno di questi è quello che tende a far coincidere il ruolo di donna con quello di madre e ad associare le attività di cura (dei figli e/o di altre persone) alla donna stessa. A questo proposito, una recente decisione da parte di un tribunale italiano ci è utile per sottolineare questo aspetto. Premettiamo che nel trattare questo caso ci basiamo sulle informazioni rese disponibili sui media dai diretti interessati. Un'avvocata chiede al tribunale di

rinvviare un'udienza per legittimo impedimento perché doveva stare in ospedale con suo figlio. Il collegio del tribunale ha respinto la richiesta precisando che il bambino avrebbe potuto essere accompagnato in ospedale dal padre. Questa decisione è stata fortemente criticata dall'avvocata, dall'ordine degli avvocati e da tutti i media. In realtà, il collegio del tribunale, con la sua decisione ha iniziato a picconare il totem della maternità e ha portato al centro del discorso il concetto di genitorialità.

Nel caso delle famiglie eterosessuali, l'attività di cura non deve essere necessariamente di competenza della madre. Se non si esce da questa associazione automatica sarà molto difficile raggiungere una parità tra uomini e donne. In alcuni casi, le tutele e le protezioni destinate solo a una categoria rafforzano l'esclusione.

Al lavoro, bisogna iniziare a pensare che, uomini e donne, hanno le stesse necessità di bilanciamento tra lavoro e vita privata e nelle famiglie bisogna suddividersi tutte le attività che siano di lavoro, cura, svago, ecc. Ovviamente in questo discorso c'entra molto il tema dei tempi di lavoro.

Da questo punto di vista, la flessibilità spazio-temporale propria del lavoro agile e/o ibrido può essere una soluzione solo parziale, perché se risolve il problema dello spazio, non risolve quella del tempo, anzi può aggravare il potenziale conflitto.

Una soluzione efficace potrebbe essere aumentare il numero di lavoratori, in modo tale da distribuire su più persone il carico di lavoro. La presenza di organici ridotti è fonte non solo del conflitto tra lavoro e vita privata per il singolo lavoratore, ma anche di conflitti tra lavoratori, perché se un lavoratore si assenta per questioni personali e/o familiari, il suo lavoro ricade sulle spalle degli altri, aumentando il

conflitto in capo ai propri colleghi. Pertanto il potenziale aumento dei congedi parentali (maternità/paternità) deve avvenire nell'ambito di un aumento degli organici.

Da questo punto di vista anche lo strumento delle cosiddette "ferie solidali" così tanto pubblicizzate dai media, rappresenta un modo per "scaricare" l'onere dell'aiuto dall'impresa ai singoli lavoratori.

Questi aspetti possono essere tra le cause dei fenomeni di stigmatizzazione delle persone che devono curare i propri familiari (figli e/o genitori anziani e/ coniugi/compagni) e/o malate. Ci sono, però, professioni o occupazioni in cui il singolo lavoratore acquista un ruolo così critico e specifico, per conoscenza del contesto, che non è facile sostituirlo.

Per queste occupazioni/professioni l'aumento del numero di persone disponibili può non essere una soluzione immediata. In questi casi, bisogna affiancare all'aumento di persone una logica di gruppo di lavoro che può rendere meno critica la presenza di una singola persona.


LA D&I È UNA COSA SERIA

Come si vede, lavorare sui temi della diversità, dell'uguaglianza e dell'inclusione significa lavorare su tanti aspetti differenti, ossia, le mansioni, i ruoli, l'organizzazione del lavoro, i tempi e gli spazi del lavoro, i comportamenti (gli stili di leadership), gli atteggiamenti, il linguaggio, gli organici, la comunicazione (interna ed esterna), ecc.

Non è semplice orchestrare tutti questi interventi. Quello che si osserva, a oggi, in Italia è che poche imprese lavorano realmente per incamminarsi sul sentiero dell'inclusione, adottando ed implementando politiche e pratiche da un punto di vista sostanziale. Molte pattinano sulla superficie della retorica, rischiando, in alcuni casi, di scivolare. ■

Oggi, in Italia sono ancora poche le imprese che lavorano realmente per incamminarsi sul sentiero dell'inclusione, adottando e implementando politiche e pratiche da un punto di vista sostanziale

IL VALORE DELLE POLITICHE SOCIALI

di *Giovanna Badalassi* 

Avere servizi sociali efficienti sarà sempre più importante in futuro. Non solo per affrontare la sfida dell'inverno demografico in termini di disponibilità di forza lavoro. Ma anche di produttività e dunque di competitività del Paese. E anche se in Italia i tempi non sono ancora maturi per investimenti sistemici di questo tipo resta importante alimentare il più possibile il dibattito pubblico per stimolare un cambiamento indispensabile e favorire l'ingresso delle donne nel mercato del lavoro



fatti che nel 2050 gli over 65 saranno 20 milioni (attualmente sono 13) mentre gli over 85 aumenteranno da 1,8 milioni a 4. Questo dato, combinato con la denatalità e la fuga dei giovani all'estero, avrà un impatto negativo sulla forza lavoro, che si ridurrà sempre di più. Si prevede infatti che già nel 2041 mancheranno all'appello 3,6 milioni di occupati.

CENTRALE IL RUOLO DELLE DONNE

Va da sé che lavoratori e lavoratrici saranno sempre più sotto pressione sul fronte della cura di anziani e bambini con un crescente bisogno di servizi e di politiche sociali adeguate.

Sarà però una crisi di cura talmente forte da diventare un problema anche per la produttività delle aziende, che dovranno allora farsene carico, anche nel confronto con le Istituzioni, per costruire un sistema di Politiche sociali realmente efficace. Il modello di "Welfare familista" sul quale

In Italia è molto raro che, nella dialettica tra il mondo produttivo e istituzioni, le Politiche sociali vengano inserite nella lista delle priorità da affrontare. Eppure, questo tema dovrebbe interessare tutte le aziende a livello di sistema, e non solo le più grandi: politiche sociali pubbliche vuol dire infatti asili, centri estivi, voucher per baby sitter, doposcuola, assistenza domiciliare e residenziale ecc. Tutti servizi di cura indispensabili non solo per le dinamiche di conciliazione vita-lavoro, ma anche come sostegno indiretto ai bassi salari e al potere di acquisto delle famiglie.

Le Politiche sociali sono inoltre destinate a diventare sempre più importanti in futuro, dal momento che tra pochi anni saranno indispensabili per affrontare la sfida dell'inverno demografico in termini di disponibilità di forza lavoro, di produttività e dunque di competitività del Paese. Le ultime previsioni dell'Istat dicono in-



SPESA PER IL SOCIALE PREVISIONI

La spesa prevista, al netto della spesa pensionistica, è in calo nel 2023 (-2,9%), e in crescita annua dell' 1,1% nel triennio 2023-2025 (quindi largamente al di sotto del tasso di inflazione).

	RISULTATI CONTABILITÀ NAZIONALE		PREVISIONI		
	2022	2023	2024	2025	2026
Pensioni	296.998	317.990	340.700	350.950	361.890
(tasso di variazione in %)	3,7%	7,1%	7,1%	3,0%	3,1%
(in % di PIL)	15,6%	15,8%	16,2%	16,1%	16,1%
Altre prestazioni sociali in denaro	109.923	106.740	108.360	109.320	110.570
(tasso di variazione in %)	-1,5%	-2,9%	1,5%	0,9%	1,1%
(in % di PIL)	5,8%	5,3%	5,2%	5,0%	4,9%
Totale prestazioni sociali in denaro	406.921	424.730	449.060	460.270	472.460
(tasso di variazione in %)	2,3%	4,4%	5,7%	2,5%	2,6%
(in % di PIL)	21,3%	21,0%	21,4%	21,2%	21,1%
PIL	1.909.154	2.018.045	2.102.844	2.173.320	2.241.161
(tasso di variazione in %)	6,8%	5,7%	4,2%	3,4%	3,1%

Valori assoluti in milioni di euro

Fonte: Def 2023

si è appoggiato il nostro sistema produttivo per decenni non sarà infatti più in grado di assorbire e soddisfare i nuovi bisogni di cura che emergeranno. In questa rimodulazione delle politiche sociali il ruolo delle donne sarà inoltre centrale, poiché sono proprio loro le protagoniste indiscusse del Welfare familista.

Basti ricordare che, in base ai dati Istat, le ore di lavoro non retribuito che le donne nel complesso, sia occupate che non, prestano per le attività familiari, domestiche e di volontariato sono 50,7 miliardi all'anno, contro i 20,6 miliardi di ore degli uomini e che il 60,4% dei bambini sotto i 2 anni è affidato ancora oggi ai nonni, soprattutto alle nonne, quando i genitori sono al lavoro.

Allo stesso tempo, le donne, proprio perché fino a oggi così impegnate nel lavoro familiare, rappresentano anche un importante bacino occupazionale con importanti margini di crescita, considerandone

la bassa partecipazione al mercato del lavoro, largamente al di sotto della media europea. Un dato, questo, di sicuro importante anche per le aziende rispetto alle prospettive di carenza di forza lavoro dei prossimi anni.

Certamente il welfare familista rappresenta una vera matrice identitaria del nostro paese che ha pochi eguali nel mondo occidentale ed è tuttora il retaggio culturale di una società che per secoli ha dovuto a fare a meno dello Stato e ha contato quasi esclusivamente sulla famiglia per la cura delle persone.

Questo sistema è però anche un fattore di disegualianza sociale (ed economica!) verso chi non ha a disposizione alcun supporto familiare e rappresenta un freno all'occupazione femminile. Inoltre, limita la crescita del ruolo dello Stato nelle politiche sociali e per la famiglia poiché predilige il welfare previdenziale ai ser-

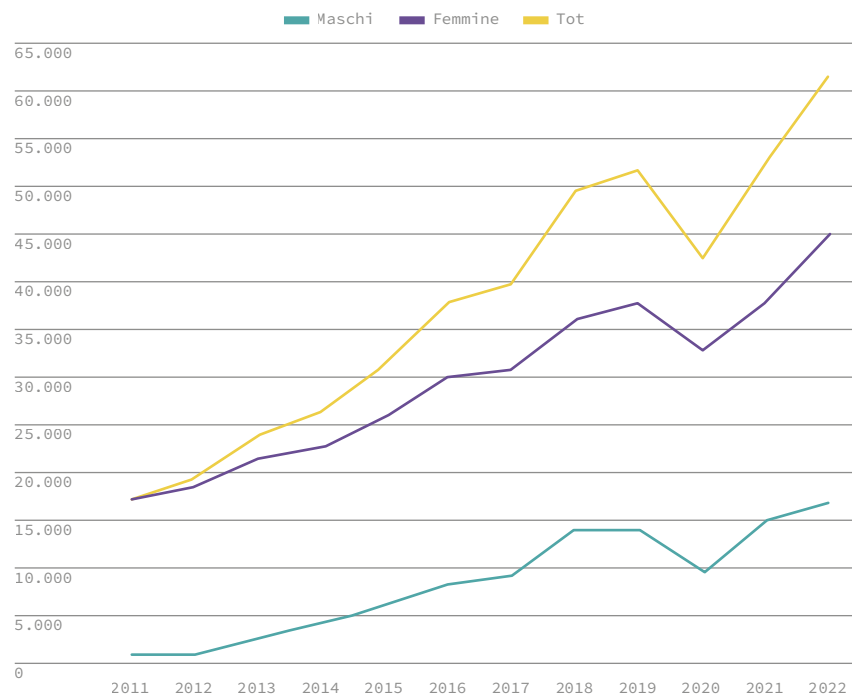
vizi, lasciando che siano poi le famiglie a redistribuire risorse e cura al loro interno. L'Italia è infatti in Europa tra i paesi che spendono meno per i servizi sociali per le famiglie, i minori e gli anziani, ma di più per le pensioni. Il risultato è quindi un sottodimensionamento vistoso del nostro sistema di servizi sociali che non è in grado di rispondere a bisogni di conciliazione e di cura generali e finisce inevitabilmente con il restringere l'area di intervento, quando va bene, a bisogni della popolazione più fragile e in condizione di disagio economico e sociale.

IL CARICO DELLA CURA VA DISTRIBUITO

La crisi demografica, abbinata alle sfide del cambiamento climatico, avrà invece un impatto sistemico e metterà sempre più al centro dell'attenzione la cura delle persone, il cui carico dovrà essere redistribuito in modo più efficace tra famiglie, Stato, terzo settore e mondo produttivo,



ANDAMENTO DELLE CONVALIDE DI DIMISSIONI NEL PERIODO 2021-2022



Fonte: Inapp su dati INL 2022

con un sistema di servizi ben strutturato e organizzato in grado di rispondere ai nuovi bisogni. Bisognerà quindi investire in modo strutturale nel sostegno alle famiglie, in asili nido, centri estivi, contributi, voucher e assegni per la cura di bambini e anziani, strutture protette, assistenza domiciliare, congedi parentali: tutto diventerà indispensabile, per sostenere il costo e l'organizzazione della cura delle famiglie, e per consentire al sistema produttivo di mantenere la capacità attuale.

E' TEMPO DI AGIRE

Una volta deciso che le politiche sociali sono centrali anche per il nostro sistema produttivo, e che vanno adeguatamente finanziate, almeno in linea con la media europea, non sarà a quel punto difficile il "come". Da anni si conoscono e si studiano le esperienze degli altri Paesi più avanti dell'Italia in questo campo, basterà davvero prendere ispirazione e calare nella realtà italiana buone prassi che si sono già rivelate valide altrove.

La denatalità, per esempio, non è un destino ineluttabile, se un paese come la Francia è riuscito a correggerla, grazie a un sistema efficiente di servizi, al punto da essere il paese più prolifico della UE.

Certo, a giudicare dal dibattito pubblico attuale si è più propensi a pensare invece a una ulteriore contrazione delle politiche sociali per le difficoltà dei conti pubblici e l'incombente politica di austerità che in parecchi hanno previsto a breve. Anche se i tempi non sono quindi ancora maturi per investimenti sistemici di questo tipo, è però importante alimentare il più possibile il dibattito pubblico per stimolare un cambiamento nella percezione generale che vede le politiche sociali non come un costo pubblico mal digerito ma come una importante opportunità economica, produttiva e di benessere per tutte e tutti. ■

Il carico della cura delle persone dovrà essere redistribuito in modo più efficace tra famiglie, Stato, terzo settore e aziende, con un sistema di servizi strutturato



UN CONTRATTO CHE GUARDA AL FUTURO

Raggiunta l'intesa sull'ipotesi di rinnovo del Ccnl studi professionali tra Confprofessioni e le organizzazioni sindacali del settore. Welfare, formazione e una disciplina aggiornata del mercato del lavoro i punti di forza di una piattaforma contrattuale che spinge sull'innovazione. E valorizza il capitale umano

di Francesco Monticelli

Direttore Ufficio studi di Confprofessioni

2026
2025
2024

Prima l'emergenza Covid, poi il conflitto tra Russia e Ucraina e, quindi, l'instabilità geopolitica ed economica che ha infiammato la corsa dell'inflazione. Il rinnovo del Contratto collettivo nazionale degli studi e delle attività professionali ha attraversato un lungo e travagliato periodo di incertezza durato cinque anni. Una vacanza contrattuale durante la quale il numero di liberi professionisti è sceso di 76 mila unità (-5% tra il 2018 e il 2022). Un declino costante che si incrocia pericolosamente con la scarsa propensione dei neolaureati verso la libera professione e che getta inquietanti ombre sulla tenuta previdenziale del sistema professionale italiano.

In questa cornice si sono mosse, a corrente alternata, le trattative per il rinnovo del Ccnl degli studi professionali fino al 16 febbraio scorso, quando Confprofessioni (per la parte datoriale) e le controparti sindacali (Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl e Uiltucs) hanno raggiunto l'intesa sull'ipotesi di rinnovo del contratto triennale che coinvolge circa 1 milioni di dipendenti e che apre la strada a un profondo rinnovamento degli studi professionali, chiamati a rispondere alle sfide delle nuove tecnologie e a reagire a un mercato del lavoro appiattito sempre più sull'occupazione dipendente. E proprio in questa direzione il nuovo contratto rappresenta una spinta verso l'innovazione nel lavoro professionale, codificando le più recenti regole del mercato del lavoro per valorizzare il capitale umano e intellettuale degli studi, anche attraverso un deciso

potenziamento del welfare, che da sempre caratterizza la storia contrattuale degli studi professionali. Certo, in un Paese come l'Italia che si colloca fanalino di coda in Europa nella classifica delle retribuzioni (come certifica l'Eurostat), la questione salariale assume una certa rilevanza.

L'ipotesi di rinnovo contrattuale previsto dalle parti ha trovato un punto di equilibrio tra le esigenze dei lavoratori e dei datori di lavoro, sebbene fortemente condizionato dalla corsa dell'Ipca (l'indice dei prezzi al consumo armonizzato utilizzato nella contrattazione collettiva per adeguare i salari all'inflazione), e anche dal lungo periodo di "vacatio" contrattuale. Sotto l'impulso di Confprofessioni, il Ccnl degli studi professionali è diventato nel corso degli anni il



contratto di riferimento per l'intero settore professionale, con il più ampio grado di applicazione a livello nazionale, come confermano le rilevazioni svolte dal Cnel e dall'Inps. L'azione di rappresentanza della Confederazione ha portato ad una estensione del perimetro di copertura all'intero campo delle nuove professioni disciplinate dalla legge 4/2013; parallelamente si è guardato all'evoluzione normativa e organizzativa degli studi, in particolare le società tra professionisti, per agevolare i processi di aggregazione, anche multidisciplinari. Ma vediamo nel dettaglio quali sono le caratteristiche e le peculiarità del nuovo contratto.

PROFILI PROFESSIONALI

Le parti hanno sottoscritto un impegno ad avviare un gruppo di lavoro per analizzare le dinamiche del settore che potranno portare alla definizione di nuovi profili professionali da inserire nella disciplina contrattuale. Nell'attuale rinnovo ha trovato collocazione la nuova disciplina dei profili dell'area odontoiatrica, con la figura del CSO, collaboratore di studio odontoiatrico.

SECONDO LIVELLO

Grande attenzione viene posta alle relazioni sindacali di livello decentrato, nella consapevolezza che le parti possano adattare la normativa contrattuale alle specificità territoriali o aziendali. Nella contrattazione di secondo livello si potranno definire intese sulle modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, l'orario e l'organizzazione del lavoro. Gli obiettivi sono molteplici: favorire



l'incremento della produttività del lavoro; consentire la gestione di crisi settoriali, nonché l'emersione, la stabilizzazione e l'incremento dell'occupazione. Possibile è anche l'introduzione di norme connesse alle attività stagionali. Da segnalare poi la previsione di costituire articolazioni territoriali della bilateralità nazionale, definite sportelli, a cui possono essere attribuiti funzioni importanti in ambiti strategici come la salute e sicurezza nei luoghi di lavoro e il sostegno al reddito.

WELFARE E POLITICHE ATTIVE

Il welfare e la bilateralità di settore sono un marchio di garanzia del contratto degli studi professionali, il primo a introdurre nel panorama della contrattazione collettiva un sistema di welfare contrattuale, per assicurare prestazioni a favore

▲ Sotto l'impulso di Confprofessioni, il Ccnl degli studi professionali è diventato nel corso degli anni il contratto di riferimento per l'intero settore, con il più ampio grado di applicazione a livello nazionale

della maternità e della paternità e, più in generale, a sostegno del nucleo familiare dei lavoratori.

Un assetto di tutele che è cresciuto costantemente nel corso degli anni e che copre un'ampia gamma di fabbisogni di lavoratori e professionisti. Il potenziamento degli strumenti di welfare è uno dei criteri guida del nuovo Ccnl che introduce norme particolarmente innovative:

- Il potenziamento della contribuzione della bilateralità è di 7 euro di cui 5 euro a Cadiprof, per estendere le coperture sanitarie anche ai familiari dei dipendenti, e 2 euro a Ebipro per ampliare le misure di sostegno alle esigenze dei lavoratori. Com-

pletivamente il contributo unificato mensile, per dodici mensilità è di 29 euro, di cui 2 a carico lavoratore.

- L'introduzione di una giornata di permesso ai lavoratori per effettuare attività di prevenzione previste da piano sanitario di Cadiprof.

Il potenziamento della bilateralità mira a soddisfare la crescente domanda che nasce dagli studi sul fronte del welfare e delle politiche attive. Il nuovo Ccnl impegna la bilateralità per promuovere forme di copertura sanitaria e di welfare anche in caso di sospensione dell'attività lavorativa; rafforzare gli strumenti di sostegno al reddito attraverso il Fondo di solidarietà per le attività professionali; valu-

tare la realizzazione di un sistema di supporto alla ricerca dell'occupazione; individuare attraverso Fondoprofessioni percorsi mirati di riqualificazione professionale per i lavoratori interessati da interventi di sostegno al reddito.

APPRENDISTATO

Per la prima volta in sede contrattuale viene inserita una regolamentazione di tutte le tipologie di apprendistato. Assumono particolare rilievo in questo rinnovo le disposizioni riguardanti l'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, strumento di grande valore per avvicinare i giovani al mercato del lavoro del settore delle attività professionali e quelle relative all'apprendistato di terzo livello che, in particolare nella sua articolazione dell'apprendistato per il praticantato, è utile per fornire tutele a coloro che aspirano a svolgere la libera professione.

LAVORO A TERMINE

Importanti novità riguardano anche il lavoro a termine. Preso atto dei più recenti mutamenti legislativi, il nuovo contratto recepisce e declina contrattualmente le regole rimesse alle parti sociali.

Per quanto riguarda le causali che legittimano il ricorso al lavoro a termine oltre i 12 mesi le parti hanno individuato le seguenti ipotesi:

Incremento temporaneo

- Si intende l'incremento temporaneo dell'attività lavorativa conseguente all'ottenimento da parte del datore di lavoro di incarichi professionali di durata superiore a 12 mesi o prorogati oltre i 12 mesi.

Nuova attività

- Si intende l'avvio di nuove attività o l'aggregazione o la fusione di attività per i primi 36 mesi dall'avvio della nuova attività, aggregazione o fusione.

MERCATO DEL LAVORO

Il Ccnl degli studi e delle attività professionali si è sempre caratterizzato per la previsione di strumenti di flessibilità che favoriscono l'accesso di determinate categorie di lavoratori al mercato del lavoro del settore. Il riferimento è in particolare al lavoro a chiamata e al contratto di reimpiego che ha la finalità di favorire l'assunzione di over 50, donne e disoccupati di lunga durata stabilendo agevolazioni sul piano retributivo. Viene altresì

regolamentato in maniera compiuta lo smart working strumento di grande utilità nell'ambito degli studi professionali ed è confermata anche per il presente rinnovo la disciplina della maturazione graduale dei permessi ROL per i lavoratori neo assunti.

AUMENTI CONTRATTUALI

La durata del Ccnl è triennale con scadenza il 28 febbraio 2027. A regime, l'aumento complessivo al terzo livello è di 215 euro, da riparametrare per gli altri livelli. L'una tantum a copertura del periodo di vacanza contrattuale è di 400 euro, erogabile anche in welfare. A partire dal mese di gennaio 2025 l'indennità di maternità obbligatoria è integrata dal datore di lavoro fino a raggiungere il 90% della retribuzione. ■

Gaetano Stella,
▼ presidente di Confprofessioni

IL RINNOVO DEL CCNL DEGLI STUDI PROFESSIONALI

Aumento salariale a regime **215€** (III Livello)

1 Tranche **105€** 1° MAR 2024

2 Tranche **45€** 1° OCT 2024

3 Tranche **45€** 1° OCT 2025

4 Tranche **20€** 1° DIC 2026

Una tantum **400€**

1 Tranche **200€** MAG 2024

2 Tranche **200€** MAG 2025



GIUSTIZIA A PIEDE LIBERO

di Maurizio Tortorella

Nel 2023 calano le pendenze della giustizia civile e penale e si riduce la durata media dei processi. Ma dietro i numeri della suprema Corte di cassazione si nasconde un sistema giudiziario che fa acqua da tutte le parti. Le riforme di procedura civile hanno chiuso i palazzi di giustizia, si fanno processi senza udienze e i giudici decidono sugli atti senza ascoltare le parti. I penalisti protestano per la compressione del diritto di difesa, per la difficoltà delle impugnazioni e per gli eccessi della carcerazione. Senza contare le ingiuste detenzioni che finora sono costate 1 miliardo di euro

Il 2024, per la giustizia italiana, ha il volto sdentato e irrimediabilmente triste di **Beniamino Zuncheddu**, il pastore sardo che venerdì 26 gennaio, a 59 anni, è finalmente uscito da un incubo giudiziario che l'ha costretto a viverne quasi 33 in carcere. Una tardiva revisione del processo ha riconosciuto Zuncheddu del tutto innocente del triplice omicidio avvenuto nel 1991 nelle campagne vicine a Cagliari, per il quale era stato condannato all'ergastolo.

Ma il volto sdentato e irrimediabilmente triste di Zuncheddu sembra davvero la rappresentazione scenica della giustizia italiana anche perché - grazie a una di quelle coincidenze che rivelano l'ironia del destino - proprio venerdì 26 gennaio s'è celebrata l'inaugurazione dell'anno giudiziario: una cerimonia che, come vuole tradizione, s'è svolta in forma pomposa e con tanto d'ermellini nelle 26 Corti d'appello italiane. Come sempre accade, da quelle solenni adunanze sono usciti discorsi lontani dalla realtà: retorici esercizi di burocrazia giudiziaria, o poco più.

I NUMERI DELLA SUPREMA CORTE

Qualche cifra sulla giustizia nel 2023 era stata indicata il giorno prima da **Margherita Cassano**, primo presidente della suprema Corte di cassazione.

Pare che l'anno scorso le pendenze della giustizia civile siano calate dell'8,2% nei tribunali e del 9,8% nelle Corti d'appello. Sembra si sia ridotta anche la durata media dei processi: in primo grado del 6,6% e del 7% in appello. «Merito soprattutto della mediazione» ↘



ha detto Cassano, in particolare nel campo delle successioni e del condominio, che tradizionalmente è quello dov'è più esasperata la litigiosità degli italiani (le cause civili tra condòmini, da sole, valgono circa 1 milione di procedimenti).

Nel penale, a sorpresa, pare sia andata anche meglio: le pendenze si sarebbero ridotte del 13% nei tribunali e del 6,5% in secondo grado. Anche la durata media dei processi penali sarebbe scesa: in tribunale a 310 giorni (rispetto ai 386 del 2022) e in Corte d'appello a 689 giorni (da 815). Alla fine, Cassano ha tirato una riga ottimista: saremmo vicini agli obiettivi fissati dal Piano nazionale di ripresa e resilienza, il mitico Pnrr europeo, che per l'Italia pretende un massimo di 282 giorni per il primo grado e di 601 giorni per il secondo.



▲ Inaugurazione dell'anno Giudiziario 2024 Fonte Suprema Corte di cassazione

Ma ogni ottimismo pare fuori luogo, e da celebrare c'è ben poco. Gli avvocati lamentano che le ultime riforme della procedura civile, di fatto, hanno chiuso i palazzi di giustizia e dicono che ormai si fanno processi senza udienze, che i giudici decidono sugli atti e senza più ascoltare le parti. I penalisti protestano per la compressione del diritto di difesa, per la crescente difficoltà delle impugnazioni, per gli eccessi della carcerazione.

IL PESO DELL'INGIUSTIZIA

In effetti, il disastro delle ingiuste detenzioni basterebbe, da solo, a far proclamare l'emergenza in qualsiasi paese civile. Perché il povero Zuncheddu non è un caso isolato: è solo l'ultimo di un esercito di 33.778 indagati e imputati che tra il 1991 e il 2023 sono stati rinchiusi per errore in una delle 189 prigioni italiane. Ogni anno, in media, vengono sbattuti in cella quasi mille innocenti: tre al giorno, uno ogni otto ore.

Chissà perché, nelle solenni inaugurazioni dell'anno giudiziario nessuno ne parla mai. E nessuno mai nota che tanta inutile sofferenza ha un prezzo (alto) anche per la collettività. Negli ultimi 32 anni gli arresti d'innocenti sono costati quasi un miliardo di euro all'amministrazione della giustizia, cioè a tutti noi. Per l'esattezza, in risarcimenti l'Italia ha speso 932.937.000 euro dal 1991 al 2022 (il dato del 2023 non è ancora noto).

Va sottolineato poi che questi numeri riguardano esclusivamente le denunce che vanno a buon fine, cioè quelle che dopo lunga e faticosa istruttoria vengono ammes-

se a un risarcimento dalla giustizia italiana, che però sempre fa muro e accampa cavilli indecorosi pur di non pagare. Altre migliaia di casi, quindi, restano non segnalati e non registrati. Si stima, insomma, che il vero fenomeno dei detenuti innocenti valga almeno il 30% in più.

Ecco: in Italia si può davvero «celebrare» la giustizia, se l'errore giudiziario è così diffuso? Di più: si può «credere» nella giustizia, davanti ai 60.814 detenuti (dato del 7 febbraio 2024), accatastati in celle dove i «posti regolamentari» (in base a una valutazione molto generosa) sono appena 51.179? Si può davvero sperare nella giustizia, sapendo che nei primi due mesi dell'anno i suicidi dietro le sbarre sono stati 18? Ed è giusti-

▼ Sono 33.778 gli indagati e gli imputati che tra il 1991 e il 2023 sono stati rinchiusi per errore in una delle 189 prigioni italiane. Ogni anno, in media, vengono reclusi quasi mille innocenti: tre al giorno, uno ogni otto ore



zia quella che ogni anno, in media, libera dalle sofferenze tipiche del processo penale (oltre che dai suoi costi economici) 250 mila imputati, assolvendoli in via definitiva e con formula piena?

LA RIFORMA NEL CASSETTO

È incredibile come l'Italia giochi a ignorare i mostruosi difetti della sua giurisdizione. Eppure gran parte della nostra politica è affetta da strabismo. Invece di scandalizzarsi per la vergogna planetaria delle prigioni italiane, per giorni - paradossalmente - ha preferito strepitare contro il «trattamento inumano» riservato dai magistrati ungheresi all'imputata-detenuta **Ilaria Salis**, portata in tribunale ammanettata ai polsi e alle caviglie. E ha preteso che il governo di Budapest costringesse quel suo



◀ *Sembra fare retromarcia perfino il decreto delegato con cui, finalmente, veniva ridotto il numero dei magistrati «fuori ruolo»*

tribunale a restituirci la reclusa. E anche questo è un bel paradosso, visto che tra le accuse rivolte a **Viktor Orbán** dal resto dell'Europa civile c'è quella di voler esercitare un dominio incontrastato sulla magistratura. Nel frattempo, da oltre un anno la politica continua ad accapigliarsi sul «programma minimo» di riforma messo in pista dal ministro della Giustizia, **Carlo Nordio**, che punta ad abolire il reato di abuso d'ufficio e vuol porre qualche rimedio alla gogna mediatico-giudiziaria attraverso il divieto di pubblicazione dei «virgolettati» tratti dagli ordini di custodia (almeno soltanto fino all'udienza preliminare, quando la difesa ha qualche arma in più).

Eppure tutto il resto del «vasto programma» ipotizzato agli inizi da Nordio, il cuore della sua Grande riforma, resta nei cassetti. La separazione delle carriere, che dovrebbe rendere più autonomi i giudici dai pubblici ministeri, e così dare vera forza alle garanzie costituzionali di indagati e imputati, da oltre un anno è ferma in attesa che si discuta la riforma costituzionale del «premierato».

FUORI RUOLO

Ora sembra fare retromarcia perfino il decreto delegato con cui, finalmente, veniva ridotto il numero dei magistrati «fuori ruolo». Da molti anni ci sono 200 toghe che - in violazione del fondamentale principio della separazione dei poteri - smettono di fare il loro lavoro perché, per decisione del Consiglio superiore della magistratura (e quindi delle correnti «ideologiche» in cui quest'ultima si divide) vanno a fare tutt'altro. La

maggior parte di loro va occupare posti cruciali negli uffici legislativi e nei gabinetti ministeriali. Nel giugno 2022, quando il Parlamento aveva varato la riforma dell'ordine giudiziario, la legge tra le altre cose aveva delegato il governo a ridurre il numero dei magistrati «fuori ruolo». Il problema è che 100 di loro lavorano proprio al ministero della Giustizia, quindi il loro potere di controllo su quel dicastero è totale.

Si sperava che, grazie a Nordio, i 200 «fuori ruolo» sarebbero stati almeno dimezzati, per essere sostituiti da docenti universitari e da avvocati. Invece il decreto delegato predisposto da Nordio li ha ridotti appena del 10%: da 200 a 180. E ora c'è chi dice che si potrebbe tornare a 200. ■

Sono 60.814 i detenuti (dato del 7 febbraio 2024), accatastati in celle dove i «posti regolamentari» (in base a una valutazione molto generosa) sono appena 51.179



LA ZAPPA SUI PIEDI

di *Andrea Sonnino*

Presidente Fidaf

Per frenare l'impatto ambientale della produzione agricola, da una parte, l'Unione Europea impone meno superfici coltivabili, meno mezzi di produzione e tanta burocrazia. Dall'altra propone alimenti sintetici ed l'estensificazione delle produzioni. Una strategia miope che non garantisce la sicurezza degli approvvigionamenti. E fa infuriare gli agricoltori



Il mestiere dell'agricoltore è un mestiere duro, faticoso e poco remunerativo. E anche rischioso, visto che si devono fronteggiare due mostri capricciosi e imprevedibili, come il clima e il mercato. L'agricoltura rappresenta comunque la base di ogni società umana, dato che produce circa il 95% degli alimenti consumati. Non a caso l'agricoltura è chiamata settore primario. Ora però il ruolo dell'agricoltura – e quindi degli agricoltori – per la produzione di alimenti viene continuamente contestato: gli si addebitano infatti ogni sorta di nefandezze, dall'emissione di gas serra e quindi il riscaldamento globale, all'inquinamento delle acque superficiali e di falda, alla contaminazione del cibo prodotto con prodotti chimici nocivi per la salute, alla riduzione della biodiversità.

E vengono quindi proposte soluzioni drastiche, come la produzione di alimenti per via sintetica (vedi l'articolo di Matteo Durante sul n. 20 di [il Libero Professionista Reloaded](#)), che dovrebbero sostituire la produzione agricola. Oppure l'estensificazione drastica della produzione agricola, come propongono – o meglio impongono – la Politica Agricola Comune 2023-27, il *Green Deal* europeo e la strategia "Farm to Fork". Ambedue questi approcci – sostituzione dei prodotti agricoli ed estensificazione della produzione - sono errati, come errati sono i presupposti su cui si basano.

LA SOLUZIONE TECNOLOGICA
Coltivazioni e allevamenti hanno ovviamente un impatto ambientale, come qualsiasi attività umana. ➤



La spesa pubblica a sostegno dell'agricoltura è passata dai 15,6 miliardi di euro del 2000 agli 11,8 miliardi del 2022

na, che non possiamo eliminare totalmente. Anche se la realtà è molto meno drammatica di come la si vuole dipingere: per esempio l'Autorità Europea per la Sicurezza Alimentare (EFSA) ha certificato che il 98,3% dei campioni ortofrutta analizzati non contengono residui di fitofarmaci (o contengono residui al di sotto della soglia di sicurezza fissata per legge).

La soluzione però risiede nella applicazione di innovazione tecnologica, organizzativa e sociale che permetta di ridurre l'impatto ambientale della produzione agricola. In altre parole dobbiamo promuovere l'intensificazione sostenibile della produzione agricola, dobbiamo cioè fare in modo che per produrre un chilo di alimenti siano necessari meno terra, meno energia, meno acqua, meno biodi-

EVOLUZIONE CONSUMI ALIMENTARI IN ITALIA, PER CATEGORIE

	VALORI CORRENTI					
	2015	2018	2019	2020	2021	2022
Pane e cereali	24.909	26.285	26.541	27.310	27.485	29.174
Carne	33.060	33.765	34.170	35.088	35.244	37.349
Pesce e frutti di mare	10.695	11.752	11.958	11.424	11.713	12.035
Latte, formaggi e uova	19.423	19.799	20.085	21.093	21.089	22.371
Olii e grassi	4.903	5.459	5.533	5.603	5.628	5.953
Frutta	12.618	13.637	13.722	14.163	14.182	14.806
Vegetali	19.015	20.272	20.640	21.322	21.454	22.684
Zucchero, marmellata, miele, cioccolato e pasticceria	6.323	6.907	6.986	7.045	7.073	7.463
Generi alimentari n.a.c. ¹	2.776	2.936	2.978	3.104	3.171	3.351
Caffè, tè e cacao	4.087	4.507	4.766	4.828	4.881	5.045
Acque minerali, bevande gassate e succhi	7.087	7.692	7.758	7.945	7.998	8.522
Alimentari e bevande non alcoliche	144.897	153.193	155.139	158.924	159.916	168.752

¹non altrimenti classificati (milioni di euro)

Fonte: elaborazione Crea su dati Istat

versità di quanto non siano necessari oggi, mediante l'applicazione di tecnologie digitali avanzate e delle recenti acquisizioni della genetica vegetale. Un miglioramento di produttività dei fattori di produzione per assicurare tutto il cibo di cui abbiamo bisogno diminuendo il più possibile l'impatto ambientale dei processi produttivi.

I PASSI FALSI DELLA PAC

La protesta degli agricoltori in atto è generata proprio da questo equivoco: la Politica Agraria Comune dell'Unione europea pretende di capovolgere la strategia di intensificazione sostenibile della produzione agricola.

In altre parole pretende di imporre di coltivare meno superficie (il famoso 4% di terra che deve essere messo obbligatoriamente a riposo), di usare meno mezzi di produzione (carburanti, fitofarmaci, fertilizzanti), di applicare pratiche agronomiche non sempre razionali, di sottoporre a complicati processi burocratici per tutte le autorizzazioni, col malinteso obiettivo di diminuire l'impatto ambientale della produzione agricola. In realtà, se si diminuisce la resa per ettaro, la domanda di alimenti, che comunque rimane inalterata, dovrà essere soddisfatta aumentando il numero di ettari coltivati, magari ricorrendo all'importazione da Paesi in cui non vigono le stesse regole, aumentando e non diminuendo l'impatto ambientale.

Gli effetti deleteri di questi approcci sono già oggi considerevoli: l'agricoltura italiana ha perso negli ultimi 20 anni il 10% della produzione, come ci avverte [il Sole 24ore](#)



▲ Nel 2022 il settore agricolo dell'Ue ha creato un valore aggiunto lordo stimato in 220,7 miliardi di euro, pari all'1,4% del Pil europeo. Tra il 2021 e il 2027 saranno destinati alla PAC 387 miliardi di euro di finanziamenti, un terzo del bilancio Ue

◀ In vent'anni la produzione agricola è calata del 10%. Nel triennio 2000-2002 la produzione agricola italiana superava i 301 milioni di tonnellate, nel triennio 2020-2022 è scesa a 273 milioni

dell'11 gennaio scorso. In contraddizione con l'art. 39 del Trattato di Roma, carta istitutiva della Comunità economica europea (poi Unione europea), che indica l'obiettivo di garantire la sicurezza degli approvvigionamenti incrementando "la produttività dell'agricoltura, sviluppando il progresso tecnico, assicurando lo sviluppo razionale della produzione agricola come pure un impiego migliore dei fattori di produzione".

COMPETITIVITÀ E FILIERE

Le misure prese dall'Unione europea vanno inoltre a incidere gravemente sul reddito degli agricoltori. Anche in questo modo si disattende l'art. 39, che stabilisce la finalità di assicurare un tenore di vita equo alla popolazione agricola, grazie in particolare al miglioramento del

Il sistema agroalimentare italiano genera un fatturato di circa 621 miliardi di euro, circa 15% del fatturato dell'economia nazionale



reddito individuale di coloro che lavorano nell'agricoltura. L'imposizione di severe – e costose – misure di tutela ambientale ha creato notevoli asimmetrie con altre regioni del mondo, minando in tal modo la capacità competitiva dell'agricoltura europea, mettendo severamente in discussione la redditività delle aziende agricole.

Nel contempo non si affronta la "questione delle questioni": la definizione di regole e metodi atti a redistribuire in maniera equa lungo la filiera, dal campo alla tavola, il valore dei prodotti agro-alimentari, al fine di assicurare contemporaneamente prezzi dei generi alimentari sostenibili per i consumatori e ricavi sufficienti per ogni componente della filiera stessa e, in particolare, per la componente ovunque più debole, gli agricoltori.

Agricoltori, che hanno uno scarso potere contrattuale che chi fornisce loro carburanti, fertilizzanti, strumenti e macchinari e acqua per l'irrigazione, e un potere contrattuale ancor meno rilevante nei confronti di chi - industriali, commercianti, grande distribuzione - acquista i loro prodotti, con il risultato di trovarsi attaccati da due fronti.

TORNARE AL TRATTATO DI ROMA

Le proteste spontanee degli agricoltori in atto in Italia, come in molti altri Paesi dell'Unione europea, hanno spinto la FIDAF (Federazione Italiana dei Dottori in Scienze Agrarie e Forestali) a ribadire le posizioni già manifestate in più occasioni, sia mediante l'organizzazione di convegni e incon-

tri, sia mediante la pubblicazione di documenti e articoli, inviando un comunicato ai componenti delle Commissioni Agricoltura di Camera e Senato. La FIDAF ritiene infatti urgente ripensare la politica agricola comune alla luce degli obiettivi sanciti dal Trattato di Roma: sicurezza degli approvvigionamenti e difesa del reddito degli agricoltori.

Bisogna infatti considerare che le aziende agricole sono a tutti gli effetti imprese, che obbediscono alle stesse leggi cui sono sottoposte le imprese che operano in altri settori. Se non generano profitto, le imprese sono destinate a chiudere. E se chiudono le aziende agricole chi ci fornirà il cibo di cui necessitiamo per il nostro sostentamento? ■

Le misure prese dall'Unione europea incidono gravemente sul reddito degli agricoltori. Disattendendo così l'art. 39, che stabilisce la finalità di assicurare un tenore di vita equo alla popolazione agricola

PRODUZIONE, CONSUMI INTERMEDI E VALORE AGGIUNTO DELLA BRANCA AGRICOLTURA AI PREZZI DI BASE

	VALORI CORRENTI \$ 2022 (000 EURO)			VAR. % 2022/21 - VALORI CORRENTI			VAR. % 2022/21 - VALORI CONCATENATI(2015)		
	Produzione	Consumi Intermedi	Valore Aggiunto	Produzione	Consumi Intermedi	Valore Aggiunto	Produzione	Consumi Intermedi	Valore Aggiunto
Piemonte	4.770.877	2.860.105	1.910.772	14,8	24,9	2,4	-4,5	0,3	-10,3
Valle d'Aosta	131.305	62.520	68.784	31,2	19,3	44,2	5,5	-3,6	15,5
Lombardia	9.984.580	6.030.587	3.953.992	19,6	25,5	11,5	-3,5	-0,1	-7,9
Liguria	752.813	315.072	437.741	14,3	25,4	7,4	2,9	-0,2	4,8
Trentino-Alto Adige	2.455.962	763.976	1.691.987	18,7	22,1	17,2	4,0	1,1	5,3
Veneto	7.755.137	4.592.084	3.163.053	18,5	24,5	10,7	-0,6	-0,6	-0,6
Friuli Venezia Giulia	1.534.984	995.528	539.456	22,3	27,0	14,6	3,0	-1,4	10,4
Emilia-Romagna	8.558.814	4.961.437	3.597.377	17,6	25,7	8,0	0,8	-0,5	2,4
Toscana	3.629.605	1.291.919	2.337.686	17,5	24,8	13,8	4,1	0,1	6,2
Umbria	1.088.836	581.614	507.222	21,6	25,1	17,8	1,6	-1,6	5,1
Marche	1.616.299	988.139	628.160	12,8	21,9	1,0	-6,1	-0,1	-13,8
Lazio	3.697.848	1.770.256	1.927.592	15,5	24,8	8,0	-0,3	-0,6	-0,1
Abruzzo	1.868.692	990.881	877.811	14,8	22,9	6,9	-1,1	-2,8	0,6
Molise	716.468	369.779	346.689	13,8	22,5	5,8	-7,4	-1,4	-13,0
Campania	4.411.246	1.750.494	2.660.753	16,9	21,6	14,0	-1,1	-4,6	1,1
Puglia	5.426.673	2.769.687	2.656.985	9,2	24,1	-2,9	-4,9	-4,2	-5,5
Basilicata	1.246.606	480.863	765.743	18,4	22,2	16,1	-2,7	-0,3	-4,1
Calabria	2.558.097	1.108.043	1.450.054	10,3	19,6	4,1	-4,0	-0,8	-6,1
Sicilia	5.846.701	2.087.054	3.759.646	10,8	21,3	5,7	-2,8	-0,3	-3,9
Sardegna	2.338.552	1.190.516	1.148.036	21,4	22,9	19,9	3,0	-0,5	6,6
Italia	70.390.093	35.960.553	34.429.541	16,1	24,2	8,8	-1,4	-0,9	-1,7

Fonte: elaborazioni CREA su dati ISTAT (esploradati.istat.it).

Ripartiamo dalle classi di laurea

La percentuale di neo laureati che intraprendono la libera professione è notevolmente diminuita. Per evitare gli squilibri occupazionali occorre rimodulare i programmi accademici e renderli più flessibili e in sintonia con le esigenze del mercato del lavoro. Con nuovi percorsi formativi che integrino competenze pratiche ed esperienze lavorative

di Anna Maria Bernini

Ministro dell'Università e della Ricerca



Il libero professionismo è un settore fondamentale per l'economia del nostro Paese, una delle componenti più dinamiche e produttive. L'VIII Rapporto realizzato dalla Fondazione Osservatorio delle libere professioni di Confprofessioni è un focus prezioso che ci aiuta a capire lo stato di salute di un mondo decisivo per la crescita economica e sociale. Il lavoro della Fondazione ci restituisce la foto di un comparto da sempre determinante per la tutela dei diritti fondamentali. Penso in particolare alle libere professioni che operano in ambiti come quello giuridico e sanitario, che offrono un supporto imprescindibile per i cittadini. Tuttavia, a fronte di una presenza così importante, il mondo delle professioni si trova spesso privato delle necessarie garanzie. Il Rapporto traccia, infatti, un quadro a tinte scure sui numeri della libera professione, che registra un progressivo declino come percorso lavorativo. Se al 2014 la libera professione rappresentava l'opzione principale per oltre la metà dei laureati, con percentuali ancora più elevate per alcune categorie come i dottori in legge, oggi, questa tendenza è cambiata significativamente.

La percentuale di neo dottori che intraprendono la libera professione è notevolmente diminuita, coinvolgendo, ad esempio, solo un terzo di chi ha conseguito un titolo accademico in scienze agrarie, forestali e veterinarie, il 36% dei giuristi e il 38,5% di architetti e ingegneri. Molteplici sono le ragioni di questo declino: il cambiamento nel mercato del lavoro, le preferenze personali dei laureati, le opportunità di impiego in altri

settori, riassumibili nella sempre più crescente ricerca di 'sicurezza sociale'. La fuga dei neolaureati dalla libera professione è, quindi, questione assai complessa e le sue implicazioni richiedono un approccio strutturale integrato che coinvolga anche il sistema universitario in tutto il suo complesso. Per evitare che gli squilibri occupazionali abbiano dalle ricadute ancor più negative sull'ecosistema economico e sociale del nostro Paese serve intervenire su più fronti. Innanzitutto, rimodulando i programmi accademici per renderli più flessibili e in sintonia con le esigenze del mercato del lavoro, introducendo nuovi percorsi formativi che integrino, ancora di più, competenze pratiche ed esperienze lavorative. Si tratta di un percorso già intrapreso. Lo scorso dicembre ho firmato il decreto per la riforma delle classi di laurea. Un progetto che mira a rendere i percorsi didattici più flessibili e con un maggior tasso di interdisciplinarietà.

Ma è solo un primo passo su cui intendo andare avanti, non solo per andare incontro alle richieste del mondo del lavoro che richiede competenze sempre più duttili, ma anche alle esigenze di studenti e studentesse che chiedono piani di studio sempre più personalizzati. Un altro tassello che richiede un forte cambiamento è il servizio di orientamento all'interno delle università. Dobbiamo agire di più su questa voce e soprattutto anticipare i tempi di intervento. Il nostro scopo è migliorare queste attività per aiutare gli studenti a comprendere le opportunità di carriera nelle diverse professioni, promuovendo specializzazioni e corsi di studio



in settori che hanno una domanda sostenuta sul mercato del lavoro. Ma anche supportare gli studenti e guidarli nella scelta di percorsi accademici in linea con le loro ambizioni. Ciò deve avvenire di pari passo allo sviluppo e al coordinamento con tutti gli stakeholders di campagne di sensibilizzazione, all'interno degli atenei, sul valore e le opportunità offerte dalla libera professione, evidenziando i vantaggi di intraprendere una carriera indipendente. Ma soprattutto, offrendo un concreto supporto e delle consulenze mirate per coloro che desiderano avviare un'attività professionale, facilitando l'accesso a risorse e reti di contatti. ■

● VIII RAPPORTO SULLE LIBERE PROFESSIONI IN ITALIA
LEGGI IL RAPPORTO

Le news più rilevanti dalle istituzioni europee selezionate dal Desk europeo di ConfProfessioni

La protesta degli agricoltori allenta gli standard della Pac

Manifestazioni, blocchi stradali e roghi nelle piazze. La protesta degli agricoltori, arrivati da tutta Europa davanti alla sede del Parlamento europeo a Bruxelles, per protestare contro la Politica agricola comune (Pac) e il Green Deal, ha spinto la Commissione europea a fare dietro front sulla proposta legislativa sui pesticidi e a proporre una serie di deroghe per il 2024 alle norme della politica agricola comune che li obbligano a mantenere determinate aree non produttive. La proposta della Commissione è una prima risposta politica per affrontare le preoccupazioni sul reddito degli agricoltori, ma anche un fragile equilibrio tra l'offerta di aiuti previsti dalla Pac e la protezione della biodiversità e della qualità del suolo. Per ricevere il soste-

gno della Pac, infatti, gli agricoltori devono rispettare una serie rafforzata di standard per l'ambiente e il clima. Un principio di condizionalità che si applica a quasi il 90% della superficie agricola utilizzata nell'Ue e che svolge un ruolo importante nell'integrazione delle pratiche agricole sostenibili. Le aziende agricole con meno di dieci ettari di terreno coltivabile sono generalmente esentate dall'obbligo di mantenere il terreno incolto o improduttivo sul 4% dei loro seminativi, ma dopo le proteste che hanno messo a ferro e fuoco Bruxelles la Commissione ha deciso di scendere a patti, offrendo la possibilità a tutti gli agricoltori dell'Ue di essere esentati da questo requisito e di continuare ad avere diritto al pagamento diretto di base della Pac.



Green Jobs, Bruxelles adotta lo studio di Anpal



Dopo l'aggiornamento della classificazione [European Skills, Competences, Qualifications and Occupations \(ESCO\)](#), lo strumento per monitorare e mappare l'evoluzione delle occupazioni legate all'economia verde che include [570 nuove competenze ecologiche](#), il 6 febbraio scorso, la Commissione europea ha divulgato uno studio dell'Agenzia nazionale politiche attive lavoro (Anpal), che esplora lo sviluppo di modelli di produzione sostenibile in risposta alla crescente domanda da parte delle imprese di competenze legate agli impieghi green. La ricerca si propone di formulare una proposta metodologica per la definizione di un rating in grado di quantificare la vocazione green di ciascuna professione. Le 299 professioni navigabili in questo quadro sono classificate secondo il valore **Green Ranking** calcolato dalla **Direzione Studi & Ricerche - Data Science di Anpal Servizi**. Sulla base dei valori del Green Ranking sono state individuate 299 professioni classificate in quattro gruppi distinti: 67 professioni con elevate competenze professionali green; 53 professioni con preparazione professionale green da media ad alta; 78 professioni con competenze professionali green medio-basse; 101 professioni con basse competenze professionali green.

Vertice di Val Duchesse, rafforzare il dialogo sociale

Durante il summit del 31 gennaio scorso a Val Duchesse, la Commissione, la Presidenza belga del Consiglio dell'Unione europea e le parti sociali europee hanno deciso di [potenziare il dialogo sociale](#). Tra le priorità si colloca il confronto con la carenza di manodopera e di competenze, un problema che colpisce il 63% delle Pmi, come evidenziato da un [recente sondaggio Eurobarometro](#). Dunque, in collaborazione con le parti sociali, la Commissione presenterà un piano d'azione nella primavera del 2024, impegnandosi a incrementare la forza lavoro, migliorare le condizioni lavorative, agevolare il riconoscimento delle qualifiche e favorire l'integrazione dei lavoratori stranieri. Il dialogo sociale europeo assumerà inoltre un ruolo centrale nell'adattamento alle sfide economiche e sociali, specialmente a valere sulle transizioni verde e digitale. A tal fine, la Commissione nominerà un inviato europeo, incaricato di sostenere l'attuazione della comunicazione sulla rinforzata presenza dell'Ue e di fungere da punto di contatto per le parti sociali. Inoltre, si darà avvio a un Patto per il dialogo sociale europeo attraverso incontri bipartiti e tripartiti per consolidare il dialogo a livello europeo.



Normazione Ue, al via il programma per il 2024



«Nel secondo anniversario della strategia di normazione della Commissione, pubblichiamo un nuovo ambizioso programma di lavoro annuale sulla normazione. Ciò rafforzerà il nostro ruolo di normatore globale nel settore settori strategici, dalle materie prime alla quantistica. Tali standard saranno essenziali per la competitività e la sicurezza economica dell'Europa». Con queste parole, **Thierry Breton**, Commissario Ue per il Mercato unico, ha annunciato il varo del programma **dell'Unione sulla normazione europea per il 2024**. L'AUWP 2024 comprende 72 azioni a sostegno delle ambizioni politiche dell'Ue verso un mercato unico verde, digitale e resiliente. Tra queste, la Commissione evidenzia otto azioni particolari come priorità politiche, compresi gli standard per le attività sulle materie prime quantistiche e critiche, l'economia dei dati, l'identità digitale, le pompe di calore, la sicurezza informatica, l'idrogeno e le infrastrutture di ricarica dei veicoli elettrici. Il Programma, nato sotto l'egida del [Forum ad alto livello sulla normazione europea](#), un gruppo multilaterale presieduto dallo stesso Breton, è stato annunciato il 2 febbraio scorso in concomitanza con la ricorrenza del secondo anniversario della strategia di standardizzazione della Commissione, volta a rafforzare la competitività globale dell'Ue, consentendo un'economia resiliente, verde e digitale.

Gli eventi più salienti dei 27 Paesi Ue, raccontati dal direttore del Consiglio europeo delle Professioni (Cepis), Theodoros Koutroubas



NOISE FROM EUROPE

Francia, il rimpasto è servito



La riforma delle pensioni e il voto sull'immigrazione hanno scatenato un vero e proprio terremoto politico in tutto il Paese. Schiacciata dalle manifestazioni di piazza e dal dissenso interno, il primo ministro Borne getta la spugna. Crolla la popolarità del presidente Macron che corre ai ripari, chiamando a palazzo Matignon il giovane Attal. Che avrà l'arduo compito di risollevarne l'immagine del governo e soprattutto rimpolpare i consensi del partito in vista delle europee di giugno. Le Pen permettendo

▲ Gabriel Attal, primo ministro francese

Elisabeth Borne, ex premier francese

Emmanuel Macron, presidente della Repubblica francese

Non è un lavoro facile essere primo ministro in Francia, sotto un presidente del calibro di Emmanuel Macron. Per tante ragioni. Anzitutto, perché il modello semi-presidenziale della repubblica francese prevede che il capo dello Stato, eletto direttamente dal popolo, nomini il primo ministro sulla base del risultato elettorale. Sulla carta il potere esecutivo è condiviso tra il presidente e il primo ministro. Quest'ultimo svolge un ruolo di coordinamento di governo, senza esercitare un forte potere decisionale e d'intervento; mentre il presidente della Repubblica ha un ruolo molto attivo, anzi decisivo, nella scelta dei ministri e nel disegno delle politiche e delle proposte legislative che poi il primo ministro sottopone al Parlamento. La fiducia di questi ultimi è ovviamente necessaria per la conferma del governo, ma i presidenti possono comunque chiedere ai loro primi ministri di dimettersi e nominare un'altra persona alla carica, se ritengono che la performance del governo non sia sufficientemente soddisfacente. E così è accaduto lo scorso 8 gennaio.

SEMPRE SUL FILO DEL RASOIO

«Avete portato avanti il nostro progetto con il coraggio, l'impegno e la determinazione delle statistiche», ha detto Macron accogliendo le dimissioni di Elisabeth Borne, nominata primo ministro poco dopo l'elezione di Macron al suo secondo mandato alla presidenza nel maggio 2022, acciuffata con un pugno di



voti in più rispetto alla sua rivale Marine Le Pen, che però non ha garantito al partito del presidente - République En Marche! (ribattezzato poi Renaissance) - la maggioranza assoluta all'Assemblea nazionale. L'algida Borne, la seconda donna primo ministro nella storia del Paese, si è districata a malapena in un governo di minoranza e costretta ad adottare riforme impopolari come quella sulle pensioni che ha innalzato l'età pensionabile da 62 a 64 anni e che ha scatenato manifestazioni e violente contestazioni in tutta la Francia. Nei quasi due anni passati a Palazzo Matignon, Borne è riuscita a sopravvivere a due voti di sfiducia e a innumerevoli dissensi interni, ma nonostante un rimpasto di governo nel maggio 2023, la sua posizione è diventata insostenibile dopo il varo della riforma sull'immigrazione, approvata lo scorso dicembre con l'appoggio dell'estrema destra: un assist politico al partito di Le Pen.

CAMBIO DELLA GUARDIA

Le dimissioni di Borne confermano, in un certo senso, il nervosismo del presidente francese che ha visto precipitare la sua popolarità dopo le riforme da lui imposte e che ora cerca di recuperare consensi in vista delle elezioni europee del prossimo giugno: i sondaggi in Francia danno al momento in vantaggio il Rassemblement National, il partito di estrema destra guidato da Marine Le Pen. Il rilancio del "macronismo" è ora nelle mani di Gabriel Attal, che ha l'arduo compito di ricompattare le fila del governo e dell'elettorato. Considerato il delfino di Macron, il 34enne Attal è la persona più giovane ad assumere la carica di primo ministro in Francia. Figlio di un avvocato francese di origini ebraiche e madre di origine russa che lavorava nel settore cinematografico, Attal

è stato allevato nella religione cristiano-ortodossa prima di intraprendere con successo studi di scienze politiche presso il famoso "Sciences Po" di Parigi, dove ha conseguito una laurea magistrale in Affari pubblici.

L'ALLIEVO DEL MACRONISMO

Come Macron, il giovane talento ha iniziato la sua carriera politica nel Partito socialista e sotto quella bandiera è stato eletto consigliere comunale a Vanves, un sobborgo di Parigi, dove ha guidato l'opposizione al sindaco di destra. Sedotto dal progetto riformista di En Marche! è stato tra i primi a entrare nel cerchio magico di Macron, e nel 2017 è stato eletto al Parlamento. Da quel momento in poi, la carriera del "bravo allievo del macronismo", come lo ha pennellato il Figaro, è stata un'escalation continua: da sottosegretario all'Istruzione e alla Gioventù nel 2018, è stato elevato alla carica di portavoce del governo nel 2020, e nel 2022 Macron gli affida la delega dei conti pubblici, poi in occasione del rimpasto di governo Borne del 2023, assume la carica di ministro dell'Istruzione e in breve tempo diventa la nuova star dell'esecutivo, grazie alle sue grandi doti di comunicatore e a un paio di misure ben assestate (il divieto dell'abaya musulmana nelle scuole e il ripristino dell'autorità e del rispetto per gli insegnanti nelle scuole) che hanno fatto schizzare la sua popolarità alle stelle, ma anche parecchie invidie tra i big del governo. Popolare, magnetico e affabile, dichiaratamente gay, Attal sembra il profilo ideale per dare nuovo smalto al secondo mandato di Macron che ha di fronte ancora tre anni di presidenza, per risollevarne l'immagine del governo e soprattutto rimpolpare i consensi del partito in vista delle europee, ma anche sul fronte della politica interna. ■

Analisi, tendenze
e avvenimenti del mondo
professionale, raccontati
dai protagonisti delle
professioni

PROFESSIONI

IL PATTO CON IL FISCO, UNA SCOMMESSA SUI REDDITI

di Andrea Dili

Il concordato preventivo biennale segna uno dei passaggi più rilevanti del processo di attuazione della legge delega per la riforma fiscale. La vera novità? Il contribuente potrà conseguire redditi più elevati di quelli prestabiliti senza versare maggiori imposte, ma se il reddito effettivo è inferiore a quello preconcordato c'è il rischio di versarne di più. E per i professionisti occhio alle scadenze e ai flussi di cassa



La via libera del Consiglio dei Ministri al decreto legislativo in materia di accertamento tributario e di concordato preventivo biennale segna uno dei passaggi più rilevanti del processo di attuazione della legge delega per la riforma fiscale. Per i prossimi anni, infatti, il concordato preventivo dovrebbe rappresentare uno dei principali strumenti di *compliance* nell'ambito dei rapporti tra amministrazione finanziaria e contribuenti imprenditori e professionisti.

Secondo il Governo, peraltro, il concordato dovrebbe consentire anche un recupero dell'evasione fiscale. Non sono mancate critiche, al contrario, da parte dell'opposizione, che vede nell'istituto concordatario una legittimazione delle pratiche evasive dei contribuenti disonesti.

Si tratta, evidentemente, di due posizioni antitetiche, ma entrambe focalizzate più sull'aspetto "simbolico" ed evocativo dell'accordo tra fisco e contribuente che sulle effettive modalità di funzionamento dell'istituto.

Così come strutturato, infatti, il concordato si configura come una sorta di evoluzione del modello di *compliance* fino a oggi fondato sugli indicatori di affidabilità fiscale (ISA), a loro volta nati dagli studi di settore. Tant'è che il computo del reddito concordato viene affidato proprio ai dati contenuti nel modello ISA o, comunque, ad analoghe informazioni che dovranno essere preventivamente comunicate dai contribuenti all'Agenzia delle Entrate. E che, conformemente a quanto accade oggi ↘



Il concordato preventivo si configura come un accordo tra Amministrazione finanziaria e contribuente, volto a predefinire l'ammontare del reddito derivante dall'esercizio di attività di impresa o di arti e professioni sulla base di una proposta formulata
▼ dall'Agenzia delle Entrate

ai contribuenti con bassi punteggi ISA, coloro che non accetteranno la proposta concordataria avranno maggiore probabilità di essere sottoposti ai controlli e agli accertamenti dell'amministrazione fiscale.

Leggendo queste righe si potrebbe pensare che il concordato sia l'ultimo figlio della politica gattopardesca del tutto cambi affinché tutto resti com'è. La realtà, tuttavia, è diversa, poiché va considerato che rispetto al modello preesistente l'istituto concordatario rappresenta una significativa novità.

Non foss'altro per il fatto che il contribuente, aderendo al concordato, potrà legittimamente conseguire redditi più elevati di quelli prestabiliti senza dover versare le maggiori imposte al fisco. Assumendosi, corrispondentemente,



il rischio di versare più imposte di quelle regolarmente dovute nel caso in cui il reddito effettivo sia inferiore a quello preconcordato.

A ben vedere, quindi, la portata innovativa del concordato preventivo biennale è tutta qui: quanto poi tale impostazione troverà il gradimento dei contribuenti italiani potrà essere verificato soltanto nei prossimi mesi, considerato che per il primo anno di applicazione il termine per aderire al concordato è fissato al 15 ottobre 2024. Vediamo allora come funziona la misura.

IL CONCORDATO PREVENTIVO

Il concordato preventivo biennale è un istituto di *compliance* riservato ai contribuenti di minori dimensioni (contribuenti soggetti agli ISA e contribuenti in regime forfettario) residenti nel territorio italiano, titolari di reddito di impresa e di lavoro autonomo, che rispettano gli specifici requisiti previsti dalla norma¹.

In buona sostanza il concordato preventivo si configura come un accordo tra Amministrazione finanziaria e contribuente, volto a predefinire l'ammontare del reddito derivante dall'esercizio di attività di impresa o di arti e professioni sulla base di una proposta formulata dall'Agenzia delle Entrate.

L'eventuale adesione del contribuente perfeziona il concordato e determina che il computo delle imposte sui redditi e dell'Irap² sia effettuato con riferimento ai valori reddituali prestabiliti in luogo di quelli effettivi. L'accordo vincola per due anni³ i contribuenti, pas-



sati i quali l'Agenzia delle Entrate formula una nuova proposta concordataria. È opportuno specificare che nell'iter di formazione della proposta dell'Agenzia delle Entrate non viene previsto alcun contraddittorio con il contribuente.

Quest'ultimo sarà tuttavia chiamato a comunicare preventivamente alcuni dati e informazioni, considerato che la norma dispone che la proposta venga elaborata dall'Agenzia "in coerenza con i dati dichiarati dal contribuente" e anche con riferimento alle "redditività individuali e settoriali desumibili dagli indici sintetici di affidabilità fiscale (...) e delle risultanze della loro applicazione". Di più, considerando l'impostazione degli articoli 8 e 9 del decreto, verranno presumibilmente richiesti ai contribuenti dati ulteriori rispetto a

■ ¹Ovvero: assenza di debiti tributari maggiori di 5mila euro e di debiti per contributi previdenziali; regolare presentazione delle dichiarazioni dei redditi relative dei tre periodi d'imposta precedenti; assenza di condanne relative a reati tributari o al riciclaggio nei cinque anni precedenti a quelli dell'applicazione del concordato.

■ ²Ma non dell'IVA, imposta che rimane estranea al concordato.

■ ³ Per il solo 2024, per i contribuenti forfettari il concordato è limitato, in via sperimentale, a una sola annualità.

quelli contenuti nei modelli ISA. Informazioni che dovranno essere preventivamente trasmesse anche dai soggetti in regime forfettario, fino a oggi esclusi dall'applicazione degli indicatori di affidabilità fiscale e da qualsiasi tipo di adempimento dichiarativo, eccettuata la compilazione del quadro LM della dichiarazione annuale (e le eventuali sommarie informazioni da inserire nel quadro RS).

In buona sostanza, quindi, l'introduzione dell'istituto concordatario passa, verosimilmente, dall'ennesimo incremento degli adempimenti posti a carico dei titolari di partita Iva che producono redditi di lavoro autonomo e di impresa, in linea con le politiche che hanno caratterizzato l'ultimo decennio. Senza considerare l'im-

patto sull'organizzazione del lavoro dei professionisti che assistono i contribuenti nella predisposizione delle dichiarazioni e, più in generale, nei rapporti con gli Uffici tributari. Se, infatti, per il 2024 sono previste tempistiche in linea con la scadenza della trasmissione dei modelli dichiarativi, dal 2025 i tempi per il perfezionamento del concordato saranno ben più stringenti, con l'adesione del contribuente che dovrà avvenire entro il 30 giugno (ovvero entro l'ultimo giorno del sesto mese successivo a quello di chiusura del periodo d'imposta per i soggetti Ires).

Ciò comporta che l'invio dei dati necessari alla formulazione della proposta dell'Agenzia delle Entrate dovrà essere compiuto con largo anticipo rispetto all'attuale scadenza di invio del modello ISA, per la cui formazione - si ricorda - è indispensabile avere preventivamente definito il reddito imponibile in dichiarazione. Saranno chiamati ad adeguarsi i professionisti che assistono contribuenti soggetti a ISA e forfettari: soprattutto, verosimilmente, la gran parte degli studi di micro e piccole dimensioni.

SI O NO

La prima considerazione sul nuovo concordato biennale è assai ovvia: più contribuenti aderiranno, più sarà elevata la probabilità di essere controllati per gli altri. E viceversa. La seconda riguarda i professionisti, vincolati alla determinazione del reddito secondo il principio di cassa: il variare delle tempistiche di incasso dai propri clienti, soggette all'alea di una pluralità di circostanze, aumenta

il rischio di concordato, poiché un blocco o un ritardo nei corrispondenti pagamenti potrebbe determinare, a parità di attività svolta, un carico d'imposta concordato maggiore di quello effettivo.

Si arriva così alla questione più rilevante: il concordato preventivo biennale si configura come una sorta di "scommessa" sull'ammontare del reddito futuro, soggetta ai rischi e alle incertezze che caratterizzano l'esercizio di attività indipendenti. Per tali ragioni, prima di aderire o meno alla proposta dell'Agenzia il contribuente dovrà preventivamente soppesare tutti gli elementi di rischio insiti allo svolgimento della propria attività oltre che, ovviamente, valutarne la portata con l'assistenza del professionista di fiducia. ■

Per il primo anno di applicazione il termine per aderire al concordato preventivo è fissato al 15 ottobre 2024

La nuova normativa si configura come una sorta di "scommessa" sull'ammontare del reddito futuro, soggetta ai rischi e alle incertezze che caratterizzano l'esercizio di attività indipendenti



*Le novità tributarie
e il loro impatto sulle professioni
nel commento di Lelio Cacciapaglia
e Maurizio Tozzi*

Prestazioni sanitarie, avanti di proroga in proroga

Medici, veterinari e altri operatori sanitari possono tirare un respiro di sollievo. Il decreto Milleproroghe ha esteso a tutto il 2024 l'obbligo di fatturazione cartacea, imposto dal Garante della privacy a tutela della riservatezza dei dati del paziente

In zona Cesarini, anche per il 2024 è stato scongiurato il pericolo di dover emettere fatture elettroniche per le prestazioni sanitarie. Con l'articolo 3 del decreto-legge n. 215/2023 (cd Milleproroghe) è stato disposto lo slittamento di un anno del vincolo di emissione cartacea delle fatture riferite a prestazioni sanitarie. Il termine sanitarie è d'obbligo considerato che

i diretti interessati non sono solo i medici ma una vasta categoria di operatori sanitari per una altrettanto vasta serie di prestazioni sanitarie rese alle persone ma anche rese agli animali dai veterinari.

La norma di proroga, attesa con momenti di autentica suspense posto che l'approssimarsi della fine dell'anno aveva impensierito gli interessati (compresi e soprattutto i professionisti contabili che avrebbero dovuto a tempi di record inizializzare i clienti coinvolti al sistema d'interscambio dell'Agenzia delle Entrate), interviene sull'articolo 10-bis, comma 1 del decreto-legge 23 ottobre 2018, n. 119, estendendo a tutto il 2024 l'obbligo di fatturazione cartacea (i.e., analogica) per le prestazioni sanitarie.

Nel contempo, va annotato che il decreto legislativo 8 gennaio 2024, n. 1, rubricato "Razionalizzazione e semplificazione delle norme in

materia di Adempimenti tributari", in adempimento alle legge delega di riforma fiscale, all'articolo 12 dispone che "I soggetti tenuti all'invio dei dati delle spese sanitarie al Sistema Tessera Sanitaria per la predisposizione, da parte dell'Agenzia delle Entrate della dichiarazione dei redditi precompilata, a partire dal 2024 provvedono alla trasmissione dei dati con cadenza semestrale, entro i termini che sono stabiliti con decreto del Ministero dell'economia e delle finanze."

Siamo in attesa del decreto mentre il 31 dicembre scorso è scaduto il termine per l'invio dei dati al STS relativi al secondo semestre 2023.

Quel che meraviglia è che invece di una norma a regime si sia provveduto ancora una volta mediante una semplice proroga di un anno, quando l'obbligo della fatturazione cartacea nasce da un "diktat" imposto dal garante della privacy a tutela della riservatezza dei dati del paziente, il quale su richiesta può addirittura opporre il diniego alla trasmissione dei propri dati al sistema tessera sanitaria.

Non sembra che tali principi con il passare del tempo si possano logorare al punto di poter far cambiare idea al garante, né che future tecnologie informatiche possano garantire agli interessati il rispetto dell'esigenza di non portare a conoscenza di chicchessia il proprio stato di salute. ■

PREVIDENZA IN CERCA DI EQUILIBRIO



di Carlo Girella e Andrea Zoppo

Ufficio Studi Confprofessioni

L'inverno demografico, l'aumento dell'età media della popolazione, l'abbandono della libera professione, rischiano di mettere in crisi il bilanciamento delle Casse privatizzate. Per mantenere stabile il sistema welfare dei professionisti servono politiche per contenere la dispersione dei giovani. E non solo

utenti. Infatti una volta conclusa la Commissione parlamentare valuterà, anche nella prospettiva di possibili interventi legislativi, se il sistema previdenziale vigente, così come è stato delineato a seguito delle privatizzazioni di buona parte degli Enti, dell'introduzione generalizzata del criterio di calcolo contributivo e dell'emersione della previdenza complementare, abbia raggiunto le finalità che il legislatore si era proposto, fornendo prestazioni adeguate e sostenibili.

OBIETTIVO SOSTENIBILITÀ

Attualmente, sulla base dei dati forniti dall'**XIII° Rapporto Adepp** (Associazione degli Enti previdenziali Privati), l'insieme degli iscritti alle Casse ammonta a circa 1,6 milioni di professionisti e dispone di un patrimonio di circa 104 mi-

liardi di euro. Le entrate contributive alla fine del 2022 erano pari a 12 miliardi di euro, a fronte di 7,7 miliardi erogati per le pensioni. La funzione istituzionale e l'obiettivo degli Enti Gestori è quello di riscuotere i contributi, gestirli e corrispondere una pensione ai professionisti iscritti. L'equilibrio, la corretta gestione e la qualità delle prestazioni delle gestioni affidate agli enti previdenziali è un'esigenza fondamentale nella prospettiva della garanzia della pari dignità sociale dei cittadini, dei lavoratori e dell'uguaglianza tra generazioni.

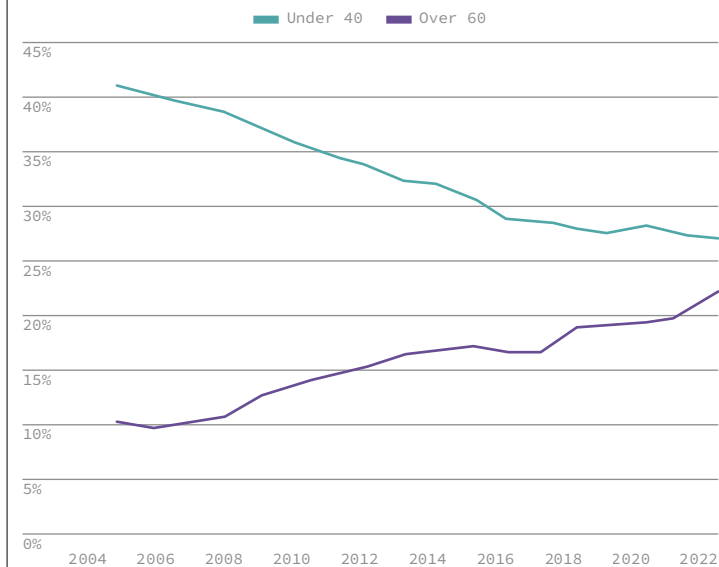
Nell'attuale contesto storico il sistema previdenziale privatizzato è chiamato a fronteggiare gli *shock* demografici, le costanti trasformazioni del mercato del lavoro

libero professionale e i picchi di pensionamento, valutandone l'impatto sugli equilibri attuariali e generazionali. Le Casse sono tenute per legge a effettuare un bilancio tecnico-attuariale per verificare l'effettiva sostenibilità della gestione nel medio lungo periodo (50 anni). Recentemente sono stati anche sollevati alcuni dubbi sull'affidabilità dei bilanci tecnici di previsione a 50 anni, previsti dalla legge del 2011 approvata dal governo Monti (che ha elevato la soglia da 30 a 50 anni). Infatti, le previsioni sono basate su un contesto economico (inflazione e tasso di crescita), demografico e sociale in continuo mutamento. Inoltre risentono di fattori esterni legati agli scenari europei e mondiali (conflitti bellici, pandemie, crisi energetiche). Per tali ragioni risulta estremamente complesso avere previsioni puntali su un periodo di tempo così ampio.

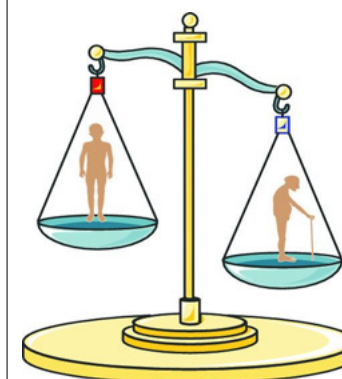
Il sistema previdenziale privatizzato per rispondere prontamente a questi eventi "esterni" ha adottato una serie di misure allo scopo di garantire la sostenibilità delle gestioni, quali l'innalzamento dell'età pensionabile (sulla scorta di quanto avvenuto in ambito INPS) e nuove modalità di calcolo degli assegni pensionistici nella direzione di sistemi contributivi, discostandosi il più possibile da sistemi di calcolo improntati sul retributivo puro. Allo stesso tempo la disamina dell'equilibrio delle gestioni previdenziali per i liberi professionisti deve passare necessariamente attraverso l'analisi delle dinamiche della base di riferimento dei contribuenti, nonché delle tendenze relative all'accesso

ANALISI DEMOGRAFICA DEGLI ISCRITTI ADEPP

Il numero di iscritti "under 40" è diminuito **dal 41% del 2005 all'attuale 27%** nello stesso arco temporale è aumentato il numero degli "over 60" che è cresciuto **dal 10% al 22%**.



Fonte: AdePP



Quello della previdenza è un tema caldo da sempre, ma è tornato di stretta attualità lo scorso 10 gennaio, quando il Parlamento, attraverso la Commissione parlamentare per il controllo sull'attività degli enti gestori di forme obbligatorie di previdenza e assistenza sociale, ha deliberato **un'indagine conoscitiva sull'equilibrio e i risultati delle gestioni del settore previdenziale allargato**, con particolare riguardo alla transizione demografica, all'evoluzione del mondo delle professioni, e alle tendenze del *welfare* integrativo.

L'indagine, che dovrà concludersi entro il 31 dicembre 2025, si propone, tra le altre cose, di analizzare la **sostenibilità del sistema previdenziale allargato** e la sua congruità con le esigenze degli



Alberto Oliveti, ►
Presidente di Adepp



ISCRITTI ATTIVI ENTI PREVIDENZIALI ADEPP

ANNO	CONTRIBUENTI ATTIVI	CONTRIBUENTI ATTIVI PENSIONATI	TOTALE CONTRIBUENTI
2005	1.250.895	42.309	1.293.204
2006	1.280.415	43.332	1.323.747
2007	1.310.530	44.518	1.355.048
2008	1.333.317	46.695	1.380.012
2009	1.351.062	54.858	1.405.920
2010	1.372.944	59.753	1.432.697
2011	1.395.980	64.936	1.460.916
2012	1.410.536	69.636	1.480.172
2013	1.419.576	72.391	1.491.967
2014	1.468.080	73.956	1.542.036
2015	1.488.155	76.785	1.564.940
2016	1.496.065	79.485	1.575.550
2017	1.505.981	83.874	1.589.855
2018	1.512.707	85.628	1.598.335
2019	1.498.258	89.188	1.587.446
2020	1.494.094	90.811	1.584.905
2021	1.487.937	101.253	1.589.190
2022	1.501.778	110.062	1.611.840
Variazioni 2021-2022	0,93%	8,70%	1,43%
Variazioni 2005-2022	20,06%	160,14%	24,64%

Fonte: AdePP

alle professioni per i quali i dati non sono certamente incoraggianti: attualmente il *trend* demografico che l'Italia sta attraversando è caratterizzato da un vero e proprio inverno demografico, con un calo delle nascite ed un aumento dell'età media della popolazione che mette a dura prova la tenuta di tutti i sistemi previdenziali.

POCHI JUNIOR

Il settore delle libere professioni non è certamente esente da questo andamento generalizzato, come testimoniano i dati dell'VIII Rapporto sulle libere professioni i quali evidenziano che in Italia il numero di liberi professionisti, che è stato in costante aumento sino al 2019, ha subito un netto calo tra il 2018 e il 2022, pari al 5% (-76.000 unità). Questa diminuzione complessiva dei liberi professionisti non si è però distribuita omogeneamente nelle diverse fasce di popolazione, ma ha colpito in particolare i professionisti più giovani.

Nelle libere professioni, tra il 2018 e il 2022, la componente più giovane (15-34 anni) è diminuita di quasi il 10%, la componente che si colloca nella fascia intermedia (35-54 anni) del 6%, mentre la componente più anziana (+55 anni) solamente dell'1,7%. Contestualmente si è assistito ad un progressivo invecchiamento del comparto libero professionale: oggi solo il 55% dei professionisti ha meno di 50 anni, rispetto al 68,7% del 2009. Su questi dati, già di per sé poco rassicuranti, ha influito la pandemia che ha accelerato alcune tendenze già in atto, quali l'abbandono della libera professione e la propensione

nella scelta del lavoro dipendente all'interno dei tradizionali bacini elettivi delle libere professioni (laureati in giurisprudenza, architettura, ingegneria etc. etc.). Un'ulteriore problematica, alla base della bassa capacità attrattiva delle libere professioni, è rappresentata dalle differenze reddituali che si riscontrano sia per fasce di età - con forti *gap* reddituali tra i giovani professionisti e quelli più anziani -, sia per genere. Il calo demografico, le forti differenziazioni reddituali e una generale minore attrattività della libera professione sono fenomeni che si sviluppano in modo omogeneo su tutto il territorio nazionale, ma che risultano essere particolarmente accentuati al Sud.

CALANO I CONTRIBUENTI ATTIVI

Tutte queste tendenze in atto nel mercato del lavoro libero professionale avranno degli impatti sugli equilibri attuariali delle Casse di previdenza dove si assisterà, al netto di rare eccezioni, alla decrescita del numero dei contribuenti attivi e, contestualmente, all'aumento dei trattamenti pensionistici erogati (sia in termini di consistenza degli importi, sia in termini assoluti come numero di pensionati).

Sorge pertanto spontanea la domanda su quale potrà essere l'impatto degli scenari sin qui delineati sulla sostenibilità, sull'adeguatezza delle prestazioni previdenziali attese e sull'equità intergenerazionale. La salute di tutti i regimi previdenziali dipende, infatti, dal rapporto tra contribuenti iscritti e trattamenti pensionistici erogati. Nel caso in cui questo rapporto si alteri si potrebbero porre pro-

blematiche di carattere gestorio, specialmente nelle realtà di minori dimensioni. Il tema è ancor più rilevante per le Casse privatizzate per le quali le platee di aderenti sono per forza di cose influenzate da elementi esterni al mondo strettamente previdenziale, quali il sistema universitario e l'ordinamento professionale.

È da questi elementi che potrebbe essere mossa una prima valutazione sull'evoluzione del comparto libero professionale per cercare di porre alcune soluzioni alla flessione di iscritti che colpisce numerose categorie professionali e che si riverbera, inevitabilmente, sugli assetti previdenziali e di *welfare*. Occorre partire dai problemi che sono alla base della perdita di appeal dei percorsi libero profes-



sionali che un tempo godevano di status sociale riconosciuto all'interno della nostra società.

DISPERSIONE DA EVITARE

Il ruolo delle parti sociali, dei corpi intermedi, e delle istituzioni risulta cruciale per accompagna-

re lo sviluppo e l'evoluzione di questi fenomeni, favorendo una transizione delle competenze e delle modalità organizzative che renda nuovamente attrattiva la figura del libero professionista. È necessario puntare sulla crescita dimensionale e sull'apertura degli studi professionali alle nuove opportunità legate alla transizione digitale, alla sostenibilità e all'Intelligenza Artificiale.

Una delle chiavi per rendere più attrattive le professioni, evitare la dispersione, ridurre i gap di genere e reddituali è rappresentata sicuramente dalle spinte aggregative degli studi professionali. Nell'attuale contesto solo gli studi professionali organizzati e gestiti con approccio manageriale e multidisciplinare potranno far fronte alle diverse esigenze che l'evoluzione del mondo del lavoro richiede.

Gli strumenti a disposizione sono diversi e vanno dalla leva fiscale a norme che facilitino i processi aggregativi, attraverso le STP o STA e le reti tra professionisti. Infine, andrebbe attuata una revisione dei percorsi di formazione universitaria per l'accesso alle carriere professionali e velocizzati i processi di accesso alla professione, prevedendo una maggiore integrazione tra periodi di apprendistato e corso universitario. Nella prospettiva del raggiungimento dell'equilibrio delle gestioni previdenziali e della qualità delle prestazioni erogate, sarà essenziale che le attuali tendenze negative sull'accesso al lavoro professionale siano invertite, favorendo una maggiore attrattività della libera professione soprattutto agli occhi dei giovani laureati. ■

Nella prospettiva del raggiungimento dell'equilibrio delle gestioni previdenziali e della qualità delle prestazioni erogate, le attuali tendenze negative sull'accesso al lavoro professionale devono essere invertite, favorendo una maggiore attrattività della libera professione soprattutto agli occhi dei giovani laureati

beprof
BE SMART

Scopri il mondo di vantaggi su misura per i liberi professionisti.

SALUTE E WELFARE | CREDITO | FINANZA E ASSICURAZIONI
SERVIZI PER LA GESTIONE DELLO STUDIO | VIAGGI
CULTURA E TEMPO LIBERO | NEWS GRATUITE

TUTTO IN UN'APP GRATUITA
PER VIVERE SERENAMENTE LA PROFESSIONE



BeProf.it



AI, UN AFFARE (SOLO) PER I GRANDI STUDI

di Matteo Durante

Le nuove tecnologie rendono al meglio nelle realtà professionali con un flusso di lavoro importante che produce grandi volumi. Quindi negli studi aggregati, dove gli investimenti in AI stanno liberando i professionisti da attività quotidiane ripetitive e routinarie, permettendo loro di essere riqualificati e avviati a mansioni più specializzate, che consentono allo studio di offrire nuovi servizi e battere la concorrenza



Non è più il tempo della diffidenza. A sei anni dall'approdo dell'Intelligenza Artificiale sul mercato italiano, la sorpresa di fronte alle nuove frontiere tecnologiche sta lasciando il posto ai primi, incoraggianti, approcci. A dirlo è un report dell'**Osservatorio Artificial Intelligence del Politecnico di Milano**, secondo il quale il mercato dell'AI in Italia mostra una crescita significativa, con un giro d'affari di 760 milioni di euro nel '23 (in aumento del 52% rispetto all'anno precedente). Eppure, la maggior parte di questo volume è costituito dagli investimenti delle grandi imprese (telecomunicazioni, media e assicurazioni, i settori più sensibili), mentre solo il 20% delle PMI è attivo nell'AI, anche perché molte di queste piccole e medie aziende non hanno ancora un'infrastruttura IT adeguata per gestire i Big Data, ossia il "pane" di questi software intelligenti. Parallelamente, anche i professionisti italiani, ossia coloro che offrono i propri servizi (legali o contabili) al mondo delle PMI, di fronte alla costante crescita di startup innovative pronte a facilitare il loro lavoro con le soluzioni AI, hanno cominciato a muovere i primi passi verso la nuova era hi-tech. Quantificare quanti siano gli studi che hanno investito in AI non è facile anche se, in base a una ricerca del 2022 condotta **dall'Università di Pavia**, in collaborazione con **Si-Net e Accademia dei Commercialisti**, meno di uno studio professionale su 10 scommette forte sul digitale investendo per trasformare la propria attività. Due anni fa, infatti, quasi due studi su tre hanno speso in media non più di 5mila

Meno di uno studio professionale su 10 scommette forte sul digitale investendo per trasformare la propria attività

euro l'anno in soluzioni e applicativi digitali, ma c'è anche una quota del 9,2% che sta spingendo sull'acceleratore investendo oltre 15mila euro. Percentuali che non sono variate di molto come confermano i dati della ricerca 2023 dell'**Osservatorio Professionisti e Innovazione digitale** della **School of Management** del **Politecnico di Milano**, in base ai quali la spesa dei professionisti italiani nel digitale ha raggiunto un valore di 1,765 miliardi, in linea con i risultati dell'anno precedente (+0,4%). Tra gli studi professionali più attivi figurano indubbiamente quelli legali e quelli di commercialisti dove, non a caso, l'aggregazione sta andando bene.

LARGO AL LEGAL NERD

Nello scenario presentato da **So-gei**, la SpA del **Ministero dell'economia** nel comparto ICT, gli

ambiti di intervento dell'AI per gli studi legali sono molti e molto penetranti. Qualche esempio? I sistemi di *Machine Learning* (ML) possono essere applicati nella ricerca tra grandi volumi di dati relativi a leggi, sentenze e casi scuola. Così come nella revisione dei contratti (estrazione automatizzata di clausole, termini e condizioni, in conformità a standard normativi) o nella previsione di esiti giudiziari. Gli applicativi RPA (*Robotic Process Automation*) utilizzano invece tecnologie di automazione per eseguire attività routinarie e ripetitive (preparazione di documenti standard, gestione delle scadenze, invio di notifiche); mentre strutture di NLP (*Natural Language Processing*) o di **LLM** (modello linguistico di grandi dimensioni, alla base del noto **ChatGPT**) sono in

▼ Giovanni Emmi



grado di creare sistemi di interazione testuali per fornire di risposte immediate, e comprensibili, ai più comuni quesiti di natura legale, sempre sotto la supervisione dell'avvocato. **A dirla così, sembra davvero l'Eldorado 4.0 per i legali, che dovrebbero però essere disposti a indossare i panni dei nerd**, nel dialogare con software che evadono pratiche lunghe e noiose, liberando risorse per attività di più alto valore aggiunto. «Sono avvocato nel 1978», dice **Antonello Martinez**, presidente dell'**Associazione Italiana Avvocati d'Impresa** e fondatore dello **Studio Martinez & Novebaci** (con 50 professionisti e sedi a Milano, Torino, Londra e Miami), «Quando ancora c'erano le macchine per scrivere. Ho quindi attraversato tutte le fasi dell'avanzamento tecnologico, fin dall'avvento del Commodore 64, e sono particolarmente sensibile all'innovazione.

Compreso l'approdo di AI. Che, però, allo stato attuale non ritengo abbia espresso tutto il suo potenziale nel soddisfare le esigenze degli uffici legali. Nel nostro studio da tempo usiamo un'applicazione in grado di fare ricerca tra le sentenze e restituire un report, con risultati molto buoni. Un validissimo aiuto e un notevole risparmio di tempo, anche in considerazione del fatto che in Italia sono in vigore 160mila leggi statali (senza contare quelle regionali, quelle comunali)». Questo però non significa che l'AI si destina a togliere lavoro ai professionisti. Anzi. «L'esperienza mi fa dire che, nella redazione di un atto o nella stesura di una lettera, la sensibilità e l'esperienza umana continuano a essere più

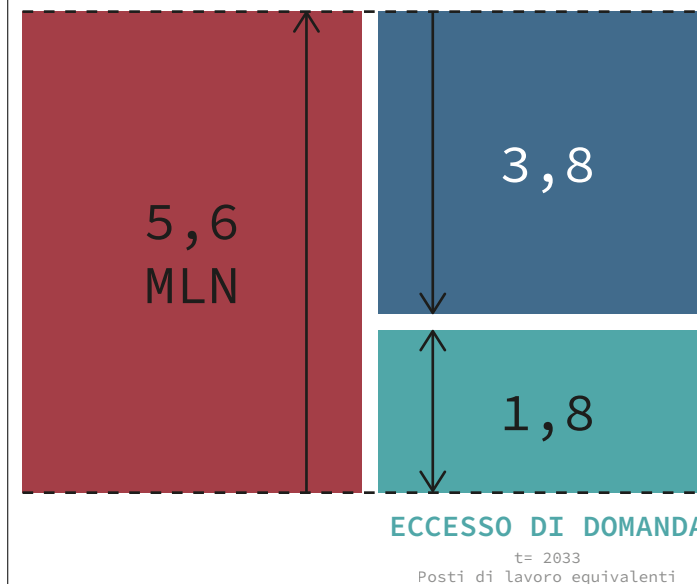
AI E MERCATO DEL LAVORO

GAP DOMANDA-OFFERTA

Posti di Lavoro equivalenti

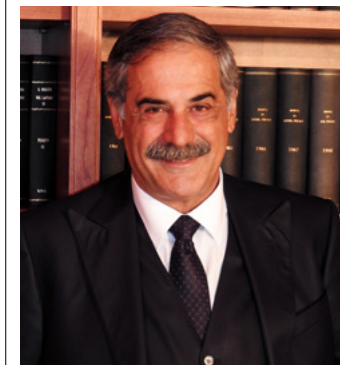
NUOVA AUTOMAZIONE

Posti di Lavoro equivalenti



Fonte: Osservatorio **Artificial Intelligence Polimi**

▼ Antonello Martinez



di circa 140 professionisti e una community di circa 700 membri: «La distinzione è d'obbligo: i piccoli studi, che poi sono la maggioranza in Italia, non ritengono attraenti le soluzioni AI per il proprio lavoro quotidiano, di natura prevalentemente contabile. Per questo sono refrattari all'innovazione e si limitano a usare software gestionali. Diverso il discorso per gli studi che hanno invece scelto, per crescere, di aggregarsi», spiega Emmi. «Intendiamoci, anche noi facevamo parte della categoria dei piccoli. Il mio studio nasce a Linguaglossa, in provincia di Catania, nel '99. La svolta è arrivata quando abbiamo deciso di sfruttare il web, riuscendo a intercettare clienti in tutta Italia, e poi stringendo accordi con un'azienda americana per piattaforme no code e low code

efficaci dell'intelligenza artificiale. Sia chiaro, con i progressi tecnologici in atto, fra qualche mese può cambiare tutto, ma il giudizio umano resta ancora fondamentale, soprattutto nella definizione delle strategie processuali, che vanno modellate caso per caso. Poi, non v'è dubbio: per restare al passo coi tempi, uno studio legale deve investire sia nell'acquisizione di strumenti all'avanguardia sia nell'aggiornamento dei propri professionisti».

SÌ ALL'INNOVAZIONE

Di formazione, investimenti e di un nuovo approccio degli studi professionali, parla anche **Giovanni Emmi**, commercialista, membro della **commissione AI e bilanci** del **CNDCEC**, amministratore delegato di **Proclama**, una SpA di commercialisti e consulenti, con una rete

che permettono di creare applicazioni personalizzate, anche senza approfondite competenze di programmazione. Nel 2022, con l'arrivo dell'AI, abbiamo creato un pool interno di ricerca e sviluppo non solo per usarla, ma anche per creare strumenti "customizzati" per gli studi medio-grandi: chat addestrate, cioè esclusivamente dedicate a uno specifico argomento, che ricevono domande su un argomento e rilasciano risposte precise e contestualizzate (sul regime forfettario, sulla dichiarazione dei redditi, sui codici Ateco, e così via); un'app per la realizzazione di un blog automatizzato, per una comunicazione più veloce e completa; un programma che genera la parte descrittiva e numerica per progetti di finanza agevolata; uno per la realizzazione di business plan o per la valutazione sulla crisi di impresa; un programma che riporta, meglio di una visura camerale, i dati relativi a un'azienda, con una lettura articolata, attuale e di prospettiva, sul suo stato di salute.

A breve, tutti questi tools saranno contenuti nella nostra web application (partitaiva.ai), dedicata ai professionisti dell'area legale/economica e alle piccole imprese». Sta quindi nell'accettare queste nuove sfide, il cambio di approccio dei commercialisti. Ma non solo, come precisa Emmi, è importante anche spiegare ai commercialisti «che le soluzioni AI non sono chiuse, ma pensanti. Restituiscono cioè risposte complete, argomentate, conversazionali e probabilistiche. Rendere quotidiano l'uso di questi strumenti serve anche ai piccoli contabili per specializzarsi e non sparire». ■

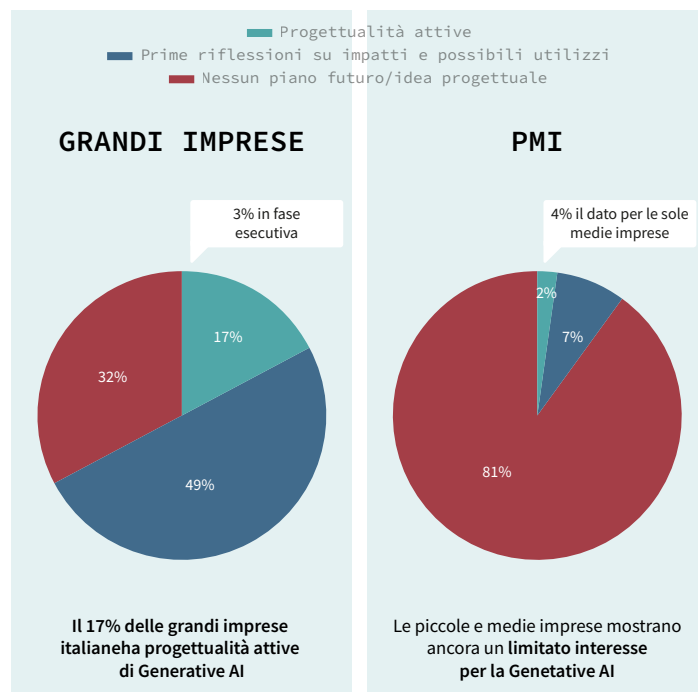
Alla tecnologia piacciono i grandi volumi

C'è una seconda chiave di lettura per interpretare l'impatto dell'intelligenza artificiale negli studi professionali: considerarla come uno dei più decisivi e attuali driver per l'aggregazione. Lo sostiene **Giangiaco Buzzoni**, partner di **MpO**, società di consulenza, costituita da commercialisti, revisori legali e avvocati, specializzata nelle operazioni di cessione e fusione: «Ci sono vari ordini di motivi per cui i servizi AI rendono al meglio negli studi di grandi dimensioni. Il primo, i costi: servono cifre importanti per acquistare, per esempio, un programma AI in grado di stilare, con il 100% di automazione, la bozza di un bilancio. E le piccole realtà, che in Italia sono la maggioranza, non possono disporre di queste risorse. Non solo: a volte sono così piccole da non produrre un volume di informazioni adeguato ad alimentare i sistemi AI. E ancora: tra i vantaggi dell'AI c'è quello di automatizzare buona parte del lavoro, ma se il flusso di lavoro non ha grandi volumi, affidarsi all'intelligenza artificiale non è un valore aggiunto. Diventa invece vantaggiosa l'AI negli studi aggregati anche perché, liberando i professionisti da attività quotidiane ripetitive e routinarie, quelle stesse figure possono essere riqualificate e avviate a mansioni di maggiore specializzazione, che permettono allo studio di offrire nuovi servizi. Da questo punto vista è interessante notare come, nell'affrontare la tecnologia AI, i professionisti degli studi di più grandi dimensioni si pongano la domanda: "Cosa posso fare?", mentre quelli di studi piccoli si chiedano: "E adesso, che cosa succederà?".» ■

▼ *Giangiaco Buzzoni*



GENERATIVE AI IL MERCATO IN ITALIA



Fonte: Osservatorio Artificial Intelligence Polimi

FORMAZIONE COME ANTIDOTO ALLA CRISI OCCUPAZIONALE

di *Emmanuele Massagli*

Senza un cambio di passo in materia di formazione continua la grande trasformazione del lavoro indotta dalla quarta rivoluzione industriale non comporterà alcuna evoluzione sociale e del lavoro, ma solo tecnologica ed economica. Sono pronti gli studi professionali a compiere questo salto culturale?

La formazione degli adulti è una sfida seria, non compresa tanto dal legislatore quanto, paradossalmente, dalle stesse parti sociali che oggi ne sono tra i principali protagonisti. Non è perciò banale o retorico ricordare che senza un cambio di passo in materia di formazione continua la grande trasformazione del lavoro indotta dalla quarta rivoluzione industriale (quella contraddistinta dall'*Internet of Things*, IoT, e dalla accessibilità dell'*Artificial Intelligence*, AI) non comporterà alcuna evoluzione sociale e del lavoro, ma solo tecnologica ed economica. Avranno quindi ragione i tanti apocalittici che prevedono (come accaduto invero durante ogni rivoluzione industriale precedente) la graduale sostituzione dell'uomo da parte delle macchine?

Al di là delle paure diffuse, ad oggi non esiste alcuna intelligenza artificiale in grado di replicare (o migliorare) la varietà di attività che può svolgere una persona; esistono però sistemi di automazione e informatici che sono in grado di svolgere attività precise e limitate in modo più efficiente di qualsiasi persona. Non si tratta più, come in passato, di compiti operativi (i filatori della prima rivoluzione industriale, gli operai non specializzati della seconda o gli addetti al *data entry* della terza), ma, per la prima volta nella storia dell'umanità, le macchine possono svolgere anche mansioni creative, professioni intellettuali, compiti organizzativi.

TRE OBIETTIVI

Le sfide conseguenti sono tutt'altro che semplici da vincere, ma relativamente semplici da individuare:



- orientare i lavoratori in carne ossa verso quelle mansioni caratterizzate da tratti di personalità (competenze, soprattutto di natura non cognitiva) che l'intelligenza artificiale non possiede, lasciando alle macchine i compiti a minore valore aggiunto;
- accompagnare questa transizione facendo prevalere la sostenibilità sociale del cambiamento a quella economica, ossia garantire che nessuno perda lavoro e reddito mediante la riscoperta della necessità della formazione



anche dalla crescente attenzione dedicata dall'Unione europea, che ha triplicato l'obiettivo della percentuale di adulti che dovrebbero essere coinvolti ogni anno in almeno un momento formativo di natura formale e non formale dal 20% fissato per il 2020 al 60% immaginato per il 2030.

IL RITARDO ITALIANO

L'Italia è ancora lontana da questo traguardo: ad oggi (2022) circa il 37,6% (fonte Eurostat) degli occupati (non quindi di tutti gli adulti) frequenta un corso di formazione non formale *job related*. Senza ricomprendere nella statistica le modalità di formazione "in affiancamento" (adottata nel 23,8% dei momenti classificati come formativi) e le modalità "diverse" quali seminari, giornate di studio

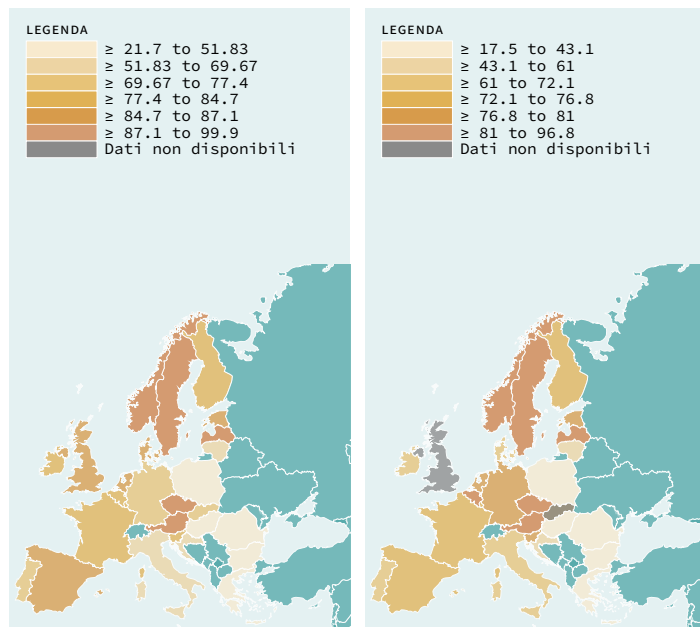
anche da adulti, politiche del lavoro profilate e sussidi di accompagnamento ai soggetti più vulnerabili;

- considerare anche la dimensione etica quale ingrediente fondamentale dell'evoluzione dell'intelligenza artificiale, accanto agli aspetti di natura tecnico/informatica, a quelli di regolazione pubblica (privacy, copyright etc.) e a quelli di costo economico.

L'AMBIZIONE DELL'UE

In questa ambito è opportuno concentrarsi sul secondo dei nodi che le istituzioni e gli attori del mercato del lavoro sono chiamati a sciogliere, quello relativo alla formazione e riqualificazione delle persone che già lavorano. L'urgenza della tematica è comprovata

DIVARI TRA IMPRESE SU BASE GEOGRAFICA E DIMENSIONALE, ACCENTUATE DIFFERENZIAZIONI SETTORIALI NELL'IMPIEGO DELLA FORMAZIONE CONTINUA



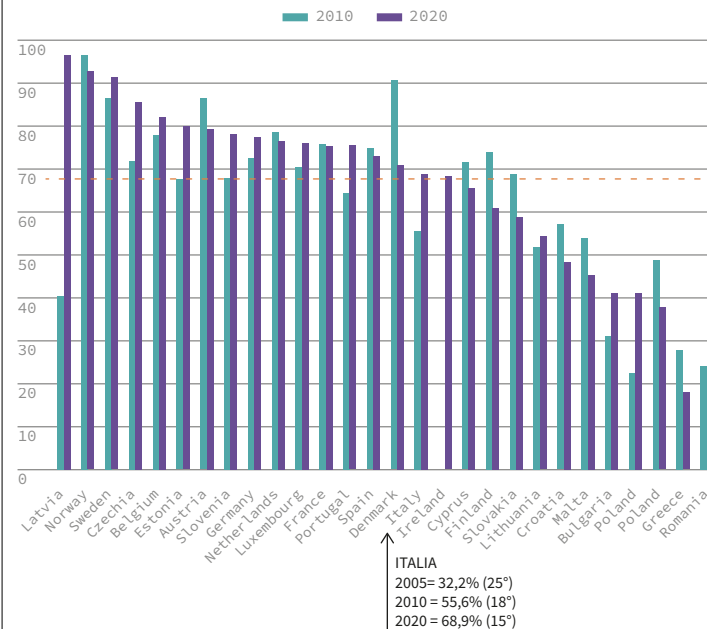
Fonte: Eurostat (CVTS 5-6)

e confronti con testimoni esterni (13,8%), quindi considerano solo i corsi esterni e quelli organizzati in autonomia, soltanto il 22,4% delle imprese ha indicato ai propri dipendenti almeno una proposta di miglioramento delle competenze (fonte Sistema Informativo Excelsior Unioncamere riferito all'anno 2021). Il trend è positivo: in quindici anni i lavoratori che hanno avuto la possibilità di formarsi è salito del 16%, ma gli obiettivi europei difficilmente saranno raggiunti entro il 2030.

CHI PAGA LA FORMAZIONE

Solitamente, nella inevitabile ricerca dei "colpevoli", questi risultati vengono giustificati sotto il profilo dello scarso impegno dello Stato nella diffusione e (soprattutto) nel finanziamento del sistema di educazione permanente. Non è una osservazione peregrina: la larga parte della formazione degli adulti è pagata direttamente dalle imprese o resa possibile grazie alle risorse gestite dalla bilateralità settoriale, in particolare dai Fondi interprofessionali. Questi sono finanziati, come noto, con la destinazione obbligatoria dello 0,30% dell'imponibile previdenziale dovuto in ogni rapporto di lavoro. Un sistema che esiste anche altrove, seppure con percentuali di approvvigionamento più elevate: oltre lo 0,60% in Francia, lo 0,70% in Spagna, addirittura il 2% in Olanda. Non vi sono risorse direttamente destinate dallo Stato, se non per iniziative episodiche, seppur importanti (il riferimento è, tra gli altri, al credito d'imposta per la formazione 4.0 approvato nel 2018 e al Fondo Nuove Competenze ideato nel 2020 come

IMPRESE CHE HANNO OFFERTO FORMAZIONE AI PROPRI ADDETTI IN EUROPA (%)



Fonte: Eurostat (CVTS 5-6)



originale politica di incrocio tra logica “attiva” e logica “passiva” e connesso alla stipulazione di contratti volti alla formazione e riqualificazione del personale).

PIÙ COMPETENZE

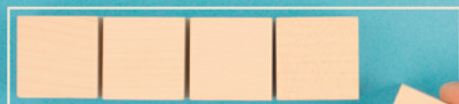
Se questo è il fronte delle responsabilità istituzionali, imprese e parti sociali non possono nascondere anche le mancanze dirette. Tanto tra gli imprenditori quanto tra i lavoratori permane una evidente difficoltà pratica e culturale nell'intendere la formazione delle persone già occupate in impresa come fattore di competitività. Non si sta scrivendo del mero addestramento, necessario per l'adempimento delle attività quotidiane (l'esercitazione su un nuovo software, l'affiancamento per imparare ad utilizzare un macchinario più evoluto,

la presentazione dei futuri prodotti etc.), bensì di una vera e propria formazione volta a incrementare anche l'occupabilità di lungo periodo della persona, esplicitamente impostata per fortificarne le competenze trasversali di natura personale e le competenze tecniche, oltre che allenare le abilità. Il vecchio ritornello che una operazione di questo genere comporterebbe troppi rischi per il datore di lavoro perché significherebbe investire risorse su una persona che proprio grazie a quell'investimento più facilmente potrà “rivendersi” altrove non è più intonato: in questa stagione di trasformazioni tecnologiche e di crisi dell'offerta di lavoro la competizione tra le imprese non si gioca soltanto sul mercato, ma anche nell'attrazione del personale più qualificato e con maggiore potenziale, ancor più nei settori ad alto tasso di istruzione come quello degli studi professionali. Il “brevetto” con cui si compete nel mercato dell'offerta di lavoro è la costruzione di percorsi di carriera praticabili e sfidanti, capaci di fare incontrare l'interesse (anche economico) dell'impresa con quello del lavoratore. Perché questo si realizzi tra gli ingredienti indispensabili c'è certamente la formazione, accanto ai servizi di welfare aziendale, alla flessibilità organizzativa per un migliore bilanciamento tra tempi di vita privata e tempi di lavoro e a un uso “intelligente” della tecnologia *smart*. Questo esercizio di ripensamento delle aziende è già molto visibile e raccontato nella manifattura, ma le condizioni di contesto sono le medesime anche nei servizi e nel quaternariato, per quanto possano diversificarsi le soluzioni tecniche. ■

Dai un cambio di passo alla competitività del tuo Studio ...A COSTO ZERO.



GENERATIVE AI



LEARNING.....

Contatti:

06.54210661

info@fondoprofessioni.it

www.fondoprofessioni.it

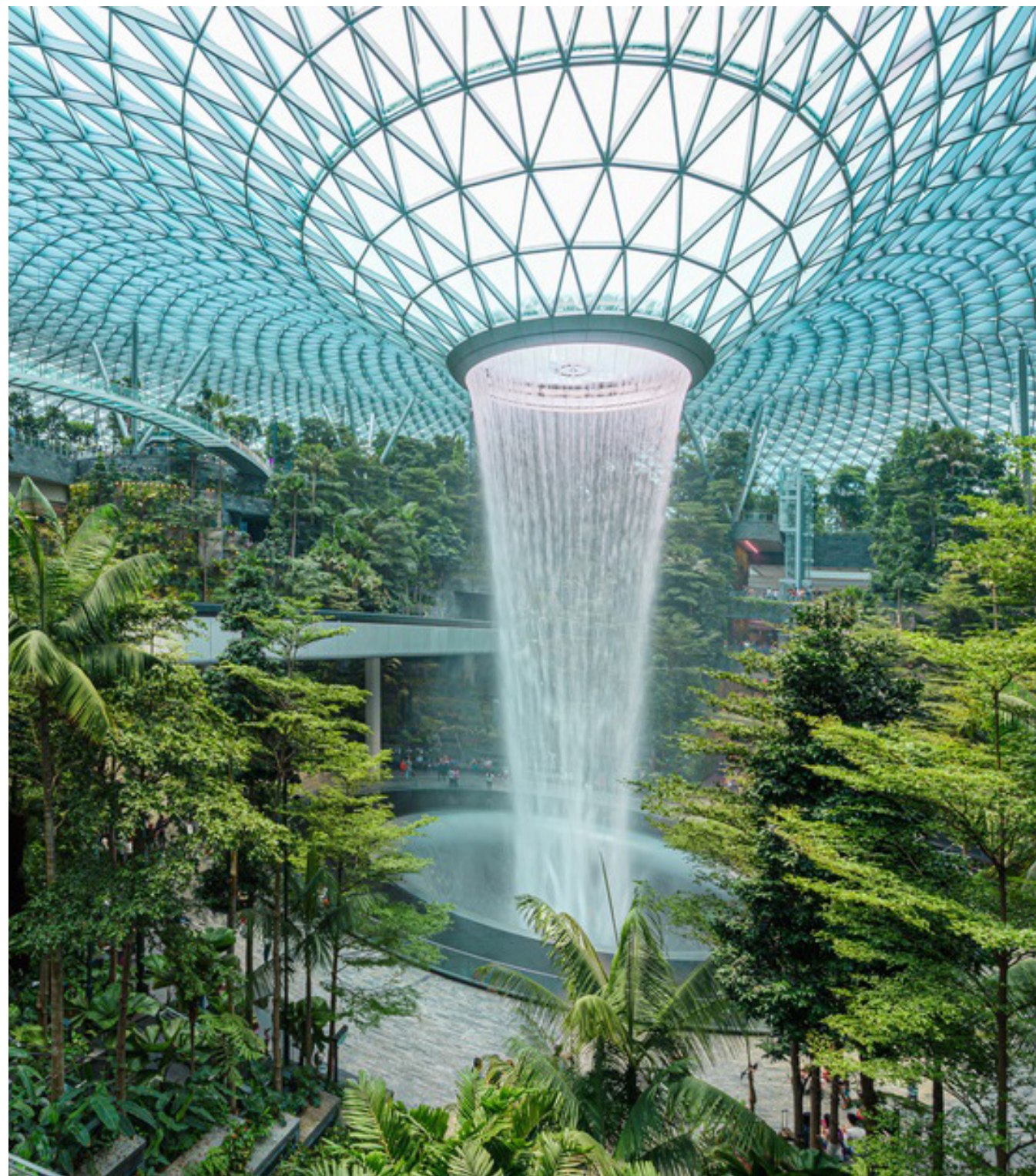


FONDO
PROFESSIONI

NON SEMPRE BELLO È SOSTENIBILE

di Egidio Raimondi 

Il rischio green washing è presente anche in architettura. Per evitarlo ci vorrebbe più equilibrio tra forma e funzione. Ciò significa abbandonare o depotenziare il concetto di international style e tornare a una sorta di localismo rispetto all'uso delle risorse disponibili, che può portare a risultati tipici e originali molto più efficaci in termini di sostenibilità e, infine, più belli



◀ Il nuovo terminal dell'aeroporto Jewel Changi di Singapore dove, sotto una cupola di vetro, con cascata interna e foresta tropicale, trovano posto centri commerciali e ristoranti

con parole che per i più risultano incomprensibili e slegate dalla realtà. Il passo che deve essere fatto, invece, è uno scarto culturale che possa rendere la sostenibilità più pop, comprensibile dalle masse che possano aderirvi non “per legge”, ma “per moda”.

In altre parole se sostenibile diventasse cool, se gli influencer se ne occupassero seriamente, se si riuscisse a fare della sostenibilità un fenomeno della cui adesione si potesse fare sfoggio, come una sorta di *status symbol*, sicuramente avrebbe una maggiore diffusione, si insinuerebbe in maniera capillare nel tessuto sociale e culturale del Paese. Se cioè la sostenibilità fosse anche bella sarebbe più diffusa nella società.

Le bow-window (qui e nella pagina a fianco sotto), sono elementi architettonici tipici delle zone con climi freddi e poca presenza di sole, e servono a captare il più possibile la radiazione solare, soprattutto in inverno, grazie al volume vetrato ▼

Da quando la parola sostenibilità è entrata nel linguaggio comune, a tratti anche abusata, una delle domande ricorrenti è quanto ciò che è sostenibile possa anche rispondere ai canoni della bellezza. È molto simile al dubbio amletico che riguarda l'essere belli e l'essere sani che, come sappiamo, sono concetti non sempre coincidenti.

Proviamo ad articolare un ragionamento sul tema perchè uno dei freni all'affermazione della cultura della sostenibilità è stato fino a ora proprio il fatto che viene vista come qualcosa per addetti ai lavori, come un insieme di tecniche da applicare agli ambiti del vivere civile, dalla produzione di beni all'uso delle risorse, come un argomento da salotti radical chic dove gruppi di intellettuali parlano di decrescita e di limiti allo sviluppo



Una panoramica dei trulli di Alberobello, esempio di equilibrio tra forma e funzione

IL RISCHIO GREEN WASHING

Questo però nasconde il rischio *green washing*. Un fenomeno a cui stiamo già assistendo, con operazioni di *marketing green* dietro al quale non sempre troviamo una “sostanza” ecologica vera.

Si tratta spesso di soluzioni di facciata, di slogan e di sostituzione di alcuni materiali con altri meno impattanti ma senza una reale profonda convinzione verso una transizione ecologica che deve invece basarsi su un radicale e rapido cambio di paradigma.

Un esempio per tutti: le vernici all'acqua definite ecologiche. È vero che usare come solvente l'acqua invece di un prodotto derivato da idrocarburi ha un impatto minore sull'ambiente, ma la presenza di acqua impone l'uso di fungicidi che sono



nuovamente di sintesi chimica. Le vernici veramente ecologiche hanno come solvente il terpene di agrumi che, oltre ad avere un basso impatto sull'ambiente, non è dannoso per la salute umana.

Quindi definire ecologica una vernice all'acqua è un po' forzato ma è pratica consolidata.

PIÙ EQUILIBRIO FORMA-FUNZIONE

Una strada che potrebbe funzionare nella ricerca del bello e sostenibile è quella di tendere all'equilibrio forma-funzione dove, in questo caso, l'aspetto funzionale è quello della sostenibilità.

Gli esempi in questo senso sono innumerevoli e vanno dal design, con Vespa e Cinquecento, all'ar-

chitettura spontanea, con i trulli, i dammusi di Pantelleria, le case coloniche... Si tratta di manufatti dell'uomo in cui la forma è originata dal soddisfacimento delle esigenze funzionali che, tra l'altro, sono a loro volta in equilibrio con gli aspetti storici, culturali, economici e sociali del contesto territoriale in cui nascono.

Ancora due esempi di elementi belli e sostenibili, per una migliore comprensione.

L'elemento architettonico del *bow-window*, tipico delle aree con climi freddi e poca presenza di sole, che serve proprio a captare il più possibile la radiazione solare, soprattutto in inverno, grazie al volume vetrato. Questo funziona molto bene quando il sole è basso

in inverno, mentre d'estate, quando il sole è alto sull'orizzonte, la radiazione viene schermata dal tetto che non è trasparente.

Altro esempio la *Mashrabiya*, quel volume in aggetto rispetto alla facciata, come il bow-window appena descritto, ma con una funzione molto diversa. Quella di raffrescare l'ambiente interno grazie alla riduzione di sezione degli spazi attraversati dall'aria che, per effetto fluidodinamico, aumenta la velocità. Questo genera una corrente d'aria che rimuove il calore latente (l'umidità in ambiente) e riduce la percezione di caldo.

In entrambi i casi citati c'è una corrispondenza con i costumi sociali dei popoli in cui si sono affermati. Nel caso dei popoli nordici grandi superfici vetrate e assenza di tendaggi e schermature per prendere più luce e calore possibile hanno reso molto aperto e "trasparente" un popolo che ha assunto costumi sociali di grande libertà.

Nel caso dei popoli del Nord Africa e Medio Oriente la superficie trattata come una sorta di grata ricorda la privacy estrema del burqa e consente a chi vive in casa di vedere fuori senza essere visto.

Solo alcuni esempi per sottolineare che il concetto di equilibrio forma-funzione, che nei casi sopracitati, trattandosi di elementi di architettura bioclimatica, ha anche un valore in termini di sostenibilità. Insomma, per rendere anche bello ciò che è sostenibile, è necessario uno studio approfondito delle istanze che vada oltre i



criteri basilari di bisogno, prezzo, rapporto costo/beneficio... ma prenda in considerazione anche aspetti legati all'identità, alla storia, alla tradizione, al clima, al tessuto sociale, dei contesti territoriali in cui si opera e in cui il manufatto nasce.

In altre parole è necessario abbandonare o depotenziare il concetto di *international style* e tornare a una sorta di localismo, di regionalismo rispetto all'uso delle risorse disponibili, che può portare a risultati tipici e originali molto più efficaci anche in termini di sostenibilità e... infine più belli. ■

▲ *Il Bosco Verticale offre un'idea di architettura certamente più attenta all'ambiente rispetto ad un palazzone di cemento. In molti si sono però chiesti se un tale modello non tradisca intenti diversi*

La mashrabiya architecture ha la funzione di raffrescare l'ambiente interno grazie alla riduzione di sezione degli spazi attraversati dall'aria che, per effetto fluidodinamico, aumenta la velocità



L'ENERGIA SOTTO I PIEDI


di Bruno Della Vedova 
e Alessandro De Stefanis

Geologo rappresentante Singeop
nella Giunta Confprofessioni Liguria

La geotermia copre appena il 2% della produzione elettrica in Italia, ma il suo potenziale non viene sfruttato a sufficienza. A causa di complesse procedure burocratiche e per la mancanza di una adeguata pianificazione. E mentre nel mondo si aprono nuovi impianti, l'Europarlamento ha votato una risoluzione a sostegno del suo ruolo dirompente per la sicurezza e transizione energetica. E qualcosa comincia a muoversi anche in Italia

La geotermia in Italia somiglia molto a un rebus indecifrabile. Rinnovabile, pulita e inesauribile, ma inspiegabilmente ai margini tra le fonti di energia di un Paese che importa dall'estero il 79,7% del proprio fabbisogno energetico e che deve accelerare il processo di transizione energetica per raggiungere gli obiettivi indicati dall'Ue sul taglio delle emissioni climalteranti del 55% e sull'aumento del contributo da fonti rinnovabili del 40% entro il 2030 e, quindi, la neutralità climatica entro il 2050.

Per affrontare questa sfida globale, che richiede una strategia di ampio respiro (anche per ridurre le importazioni di gas metano) e uno sforzo gigantesco e coordinato verso una maggiore sostenibilità ed equità del nostro modello di sviluppo, è fondamentale il ricorso alla geotermia. Risorsa che nel nostro Paese fin dagli inizi del '900 ha permesso lo sviluppo di una filiera industriale per la produzione di energia elettrica, che poi si è diffusa anche all'estero dove l'indiscusso ruolo di leader tecnologico dell'Italia per il suo utilizzo non è mai stato messo in discussione.

Tuttavia questa fonte di energia rinnovabile (Fer), in grado di produrre sia calore che corrente elettrica, resta ancora largamente sottoutilizzata: la produzione geotermoelettrica in Italia (con una potenza elettrica installata superiore ai 900 megawatt che produce 6 terawattora all'anno) rappresenta oggi solo il 2% di quella nazionale, mentre dalla geotermia proviene solo l'1,3% del consumo di calore da Fer, 

sebbene le sue potenzialità potrebbero offrire un contributo di gran lunga più rilevante.

UN POTENZIALE INESPRESSO

Si stima, infatti, che il potenziale di energia geotermica in Italia potrebbe arrivare a soddisfare il 10 % del fabbisogno di energia elettrica e il 20 % degli usi termici per riscaldamento, raffrescamento e acqua calda sanitaria entro il 2050. Considerando che nel 2022 la domanda interna di energia elettrica è stata pari a **315 TWh** e i consumi annuali si sono attestati a 295,8 TWh, basterebbe un piccolo sforzo per soddisfare una parte significativa del fabbisogno energetico del nostro Paese.

In uno scenario di crescita economica debole, come quello attuale, le prospettive di sviluppo del geotermoelettrico in Italia indicano una costante progressione nei prossimi 15 anni. La potenza installata passerebbe dagli attuali 817 MWe ai 1.716 nel 2038, con un incremento pari al 110%, mentre l'energia elettrica prodotta crescerebbe dagli attuali 6.000 a oltre ai 13.000 GWh/anno nel 2038.

La configurazione geotermica del territorio nazionale offre infatti enormi opportunità per la produzione di energia elettrica soprattutto sul lato tirrenico, dove sono presenti operatori nazionali ed internazionali pronti a sviluppare progetti geotermici. Inoltre, offre vastissime prospettive per fornire energia termica a larga e piccola scala su gran parte del territorio italiano. In Toscana, da ben oltre un secolo, si sono andate realizzando e sviluppando tecnologie



«La geotermia è una delle migliori risorse naturali rinnovabili, è affidabile e strategica per il nostro Paese, che ne ha grandi potenzialità. È ora necessario porre mano ad un nuovo piano di azione nazionale per la geotermia, dopo troppi anni di poca attenzione».

Giorgio Parisi,
premio Nobel per la fisica 2021
[XXXX Giornata per l'Ambiente](#)
Accademia Nazionale Lincei,
◀ Roma 19 maggio 2023

per la produzione geotermoelettrica (è dal 1908 che la città e le industrie di Larderello, prime al mondo, vengono illuminate e alimentate con energia geotermoelettrica). Sempre in Toscana sono operative 35 centrali, per una potenza installata di circa 900 MWe e una produzione di energia di 6 TWh, che corrisponde al 35% del fabbisogno elettrico di quella regione e al 2 % circa del fabbisogno del nostro Paese.

UNA CRESCITA MONDIALE

In vari Paesi d'Europa e del mondo, sono ormai innumerevoli le centrali geotermoelettriche e le infrastrutture di teleriscaldamento e tele raffrescamento realizzate e programmate. Negli ultimi 10 anni sono partiti molti progetti ambiziosi e innovativi, come non mai in precedenza. Fra i più importanti: Utah Frontier Observatory for Research in Geothermal Energy (2015), Eavor-Lite closed-loop geothermal (2019) in Canada, Krafla Magma Testbed, coordinato dal Geothermal Research Cluster (2020) in Islanda, Zero-Carbon Lithium (2020), Google-Fervo in Nevada (2021), MIT-Quaise Energy spin-out (2022).

Parallelamente, sono state sviluppate numerose tecnologie per fruire, al meglio e per molteplici utilizzi, del calore terrestre. Ad esempio: impianti per la produzione elettrica e di calore convenzionali, a re-immissione totale, impianti binari ORC (Ciclo Rankine Organico), sostenuti da perforazioni profonde fino a circa 3-5 km; impianti e infrastrutture di teleriscaldamento e tele raffrescamento (anche integrati) a servizio di quar-

PROSPETTIVE DI CRESCITA PRODUZIONE ELETTRICA

(Proposte per un Piano Nazionale di Azione per la Geotermia, 2023)



Fonte: Unione Geotermica Italiana

tieri, città, distretti industriali, comunità energetiche, sostenuti da perforazioni fino a circa 2 km; impianti geotermici superficiali con pompe di calore (Geoscambio) per il riscaldamento, raffrescamento e produzione di acqua calda sanitaria, con perforazioni entro 200-400m di profondità.

A livello mondiale, secondo i ricercatori di ThikGeoEnergy, alla fine del 2023 la capacità globale di generazione di energia geotermica ammontava a 16.355 MW, con un aumento di 208 MW rispetto al 2022. Una crescita che dovrebbe continuare anche nel 2024 alla luce dei progetti di sviluppo già pianificati negli Stati Uniti, in Asia e in Africa. A fine 2022 in Europa erano operative 142 centrali geotermiche, con una capacità installata di circa 3,5 GWe in grado

di generare più di 22 TWh di energia. Nel 2023 sono stati avviati 43 progetti nuovi di sviluppo e altri 140 sono in fase di studio.

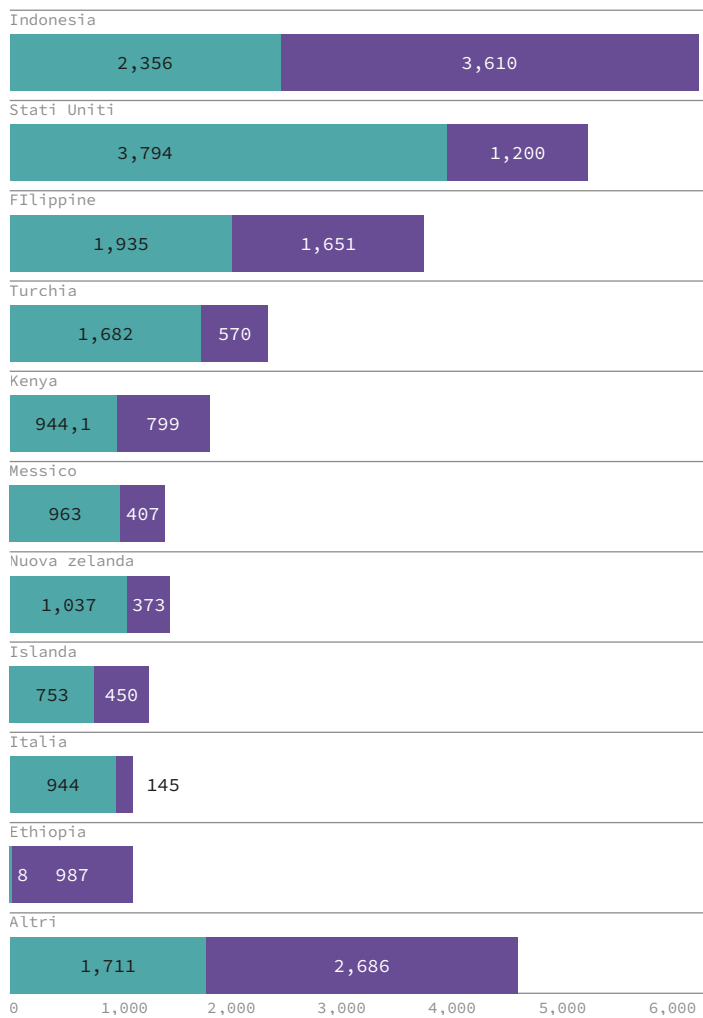
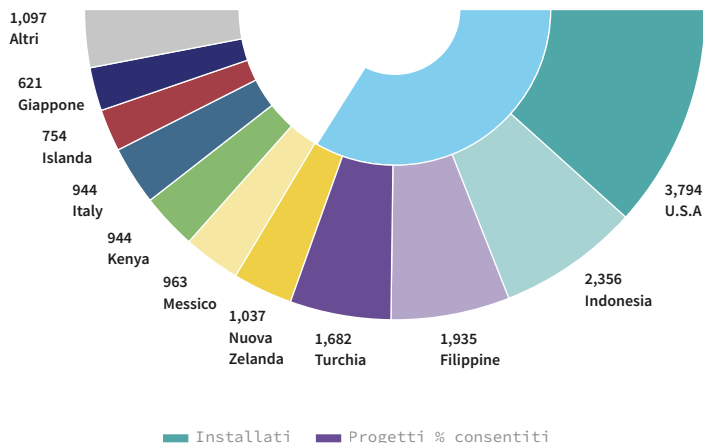
In Italia, invece, a parte l'avvio della centrale geotermoelettrica di Bagnore 4 in provincia di Grosseto, dal 2010 non sono stati installati nuovi impianti a causa di procedure complesse e tempi eccessivamente lunghi per permessi e concessioni, mancanza di incentivi e di pianificazione adeguata a livello nazionale e locale e una scarsa coerenza e stabilità del quadro legislativo con gli obiettivi di decarbonizzazione, efficienza energetica, uso ottimale delle risorse. Ma diversi segnali dimostrano che ora c'è una attenzione positiva e qualcosa comincia a muoversi.

LA SPINTA EUROPEA

Lo scorso 10 ottobre l'European Geothermal Energy Council (EGEC) ha presentato al Parlamento europeo un dossier (al quale ha contribuito anche l'**Unione geotermica italiana-Ente del terzo settore (UGI-ETS)** sulle potenzialità e sullo sviluppo delle tecnologie del settore, sottolineando come il contributo della geotermia alla transizione energetica dell'Europa può coprire **più del 25 % del fabbisogno di riscaldamento e raffrescamento e più del 10 % del suo consumo di energia elettrica**, mediante l'attuazione di specifici Piani Nazionali.

A stretto giro, lo scorso 18 gennaio l'Europarlamento ha votato quasi all'unanimità (96%) una risoluzione per chiedere una strategia europea comune a sostegno della geotermia e del suo ruolo dirom-

LA CRESCITA MODNIALE DEL GEOTERMICO NEL 2023



Fonte: Unione Geotermica Italiana

pena per la sicurezza e transizione energetica: in particolare per ridurre i tempi procedurali e gli oneri amministrativi, sostenere gli investimenti e incoraggiare gli Stati a implementare piani strategici nazionali come già avvenuto in diversi Paesi, come: Francia, Germania, Austria, Croazia, Irlanda, Olanda, Polonia. E per ribadire meglio il concetto, il commissario Ue per l'Energia, **Kadri Simson**, ha dichiarato che «Per raggiungere gli obiettivi Ue 2030, la domanda di energia coperta dal calore solare e dalla geotermia dovrebbe almeno triplicare».

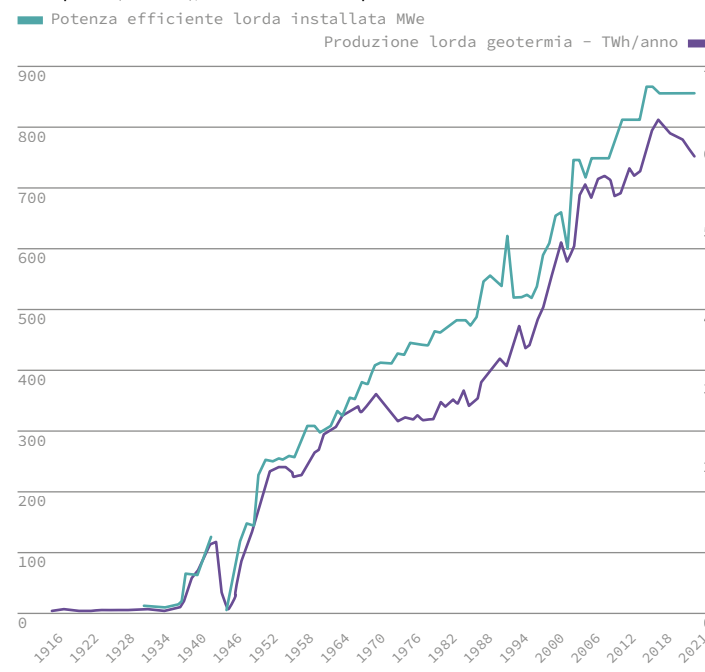
IL TAVOLO TECNICO

In Italia il Tavolo tecnico geotermia (TTG), coordinato da Ugi e Airu (l'Associazione italiana per il riscaldamento urbano), si è costi-



GEOTERMIA E PRODUZIONE ELETTRICA

34 impianti (37 unità), tutti in Toscana e operati da Enel Green Power



Fonte: dati GSE

▲ Lo scorso 23 settembre, a Genova Confprofessioni Liguria ha promosso il convegno dedicato al tema "Sicurezza energetica-Le soluzioni geotermiche per la decarbonizzazione", illustrando proposte e soluzioni al ministro dell'Ambiente e della Sicurezza Energetica Gilberto Pichetto Fratin

tuito a Pisa nel febbraio 2022 per avviare una positiva interlocuzione con il MiTE (Ministro Roberto Cingolani) e contribuire al rilancio della geotermia come fonte rinnovabile e risorsa strategica del Paese e lavorare alla stesura di un piano di azione nazionale per la geotermia, dagli usi termici ed altri servizi alla produzione geotermoelettrica, al recupero di minerali strategici dai fluidi geotermici (come ad es. il Litio).

Il 24 gennaio 2023, il nuovo Ministro dell'Ambiente e della sicurezza energetica, **Gilberto Pichetto Fratin**, ha incontrato a Roma i rappresentanti del TTG che gli hanno presentato la proposta per un "Piano Nazionale di Azione per la Geotermia".

Negli ultimi mesi c'è stata un'accelerazione e l'interesse del Governo sulla geotermia segna un sostanziale cambio di passo ma è ora più che mai necessario rendere concrete tali azioni, per porre in essere le basi per un nuovo risascimento geotermico che il nostro Paese chiede da anni e che in Europa è ormai realtà. Ma c'è ancora un ultimo ostacolo da superare. In maggio 2023 il TTG aveva trasmesso al MASE la "proposta della geotermia per il PNIEC".

Tuttavia, la proposta di aggiornamento del Piano nazionale integrato per l'energia e il clima (Pniec) inviata a Bruxelles a fine giugno 2023 non ha incluso le proposte del Tavolo tecnico riservandosi di farlo nel 2024. «L'Italia intende perseguire un obiettivo di copertura, nel 2030, del 40,5% del consumo finale lordo di energia da fonti

rinnovabili, delineando un percorso di crescita ambizioso di queste fonti con una piena integrazione nel sistema energetico nazionale», sta scritto nel documento messo a punto dal ministero dell'Ambiente e della Sicurezza energetica.

Tuttavia, gli obiettivi di crescita della potenza da geotermica per il settore elettrico si fermano a quota 1.000 MW al 2030, contro i 79.921 del solare, i 28.140 dell'eolico e i 19.172 dell'idroelettrico. Analogo discorso per il settore termico.

Da novembre 2023 a febbraio 2024 il TTG ha partecipato a quattro incontri al MASE sulle criticità e sulle proposte per superare le barriere alla crescita dei settori geotermoelettrico, teleriscaldamento e teleraffrescamento, pompe di calore geotermiche ed estrazione di

minerali strategici. Inoltre c'è un grande interesse del Governo per il contributo allo sviluppo che la geotermia può dare ai Paesi africani, nell'ambito del Piano Mattei. Il TTG ha dato la massima disponibilità per contribuire all'aggiornamento del PNIEC entro giugno 2024. ■

● PNIEC - PIANO NAZIONALE INTEGRATO PER L'ENERGIA E IL CLIMA
LEGGI IL PIANO



GESTIONE PROFESSIONISTI
EBIPRO

L'assistenza
ONLINE SU BEPROF
PER TUTTI I PROFESSIONISTI

**Garanzie a tutela della salute e dello studio.
Coperture studiate per le esigenze di ciascuno,
automatiche per i datori di lavoro e volontarie acquistabili su **beprof**
(Base € 48 - Premium € 72 annui)**

Prestazioni erogate da Unisalute nelle strutture convenzionate

- Check up annuale
- Visite e accertamenti diagnostici
- Diaria per inabilità temporanea
- Pacchetto maternità
- Fisioterapia per infortunio
- Monitor salute
- Copertura infortuni
- Copertura per lo studio in caso di emergenza
- Consulenza medica e assistenza psicologica

Rimborsi con richiesta su BeProf

- Diaria per Ricovero e Day Hospital
- Interventi chirurgici ambulatoriali
- Fisioterapia per malattia
- Dermatologia
- Consulenza psicologica
- Lenti da vista (novità 2024)
- Acquisto e somministrazione vaccini
- Spese odontoiatriche per implantologia, ortodonzia ed emergenza



- Critical Illness
- Cyber Risk
- Videoconsulto medico (MPT)
- Convenzioni

www.gestioneprofessionisti.it

 gestioneprofessionisti@ebipro.it

 Numero verde 800 946 996

 WELFARE CCNL
STUDI PROFESSIONALI

 CONF
PROFESSIONI
confederazione italiana libere professioni

 beprof
BE SMART

AFFAMATI DI SPRECO

di Clara Cicatiello
e Roberta Pietrangeli

Dipartimento di Economia,
Ingegneria, Società e Impresa
Università degli Studi della Tuscia

Ammonta a circa un terzo la fetta di cibo prodotto nel mondo e non consumato perché perso o sciuato nelle varie fasi della filiera agroalimentare. L'obiettivo delle Nazioni Unite è quello di dimezzare gli sprechi alimentari entro il 2030. Un target condiviso dall'Ue e dall'Italia. Diverse le iniziative e i piani varati per favorire il raggiungimento del target. Anche con l'aiuto della tecnologia

A oggi, circa un terzo del cibo prodotto non viene effettivamente consumato, perché viene perso o sprecato nelle diverse fasi della filiera agroalimentare (FAO, 2019; UNEP, 2021). Questo fenomeno rappresenta una notevole inefficienza della filiera (Porter et al., 2018) con un impatto notevole dal punto di vista ambientale, ma anche sotto il profilo sociale ed economico.

In termini ambientali, lo spreco di cibo lungo tutta la filiera corrisponde a una pressione inutile sulle risorse naturali, impattando sul consumo delle risorse idriche, sulla generazione di emissioni inquinanti e sulla gestione dei rifiuti. Basti dire che, a livello globale, i processi di produzione del cibo generano il 26% delle emissioni climalteranti (Poore & Nemecek, 2018), concentrate per lo più nella fase di produzione primaria. Più nel dettaglio possiamo dire che il 31% di esse proviene da allevamenti e dall'acquacoltura; il 27% dai processi di coltivazione, il 24% dal consumo del suolo e solo il 18% è generato nelle fasi successive della filiera agroalimentare. Come se non bastasse, c'è un altro dato su cui riflettere: il 14% del cibo prodotto non raggiunge neanche la fase distributiva e viene perso durante il processo di lavorazione agricolo o di trasformazione (FAO, 2019). In aggiunta, il 19% del cibo che invece raggiunge la distribuzione, viene sprecato o durante questa stessa fase o durante il consumo, in casa e fuori casa (UNEP, 2021). Secondo il Rapporto Food Waste Index 2021 (UNEP, 2021). E non si parla di briciole visto che il cibo sprecato



nelle fasi di distribuzione e consumo ammonta a 931 milioni di tonnellate l'anno con un conseguente peso sull'inquinamento. Secondo le stime, infatti, il 6% del totale delle emissioni climalteranti generate nel mondo, sono causate dalla produzione di cibo che viene poi perso lungo la filiera, senza essere effettivamente consumato (Poore & Nemecek, 2018).

PERCHÉ LIMITARE GLI SPRECHI

In termini sociali, lo spreco alimentare è considerato un problema legato alla *food security* (sicurezza alimentare), per via del paradosso esistente tra un così grande spreco di cibo e la difficoltà

di accesso al cibo da parte di molte persone e non solo nei Paesi in via di sviluppo. Nel 2022, secondo i dati Eurostat, l'8,3% dei cittadini dell'Unione Europea si trovava in condizione di povertà alimentare, non potendo permettersi un pasto a base proteica ogni due giorni. La popolazione mondiale dovrebbe avvicinarsi ai 10 miliardi di persone entro il 2050. Anche per questo si richiede ai sistemi agricoli e agroalimentari di essere più efficienti e produttivi (Godfray et al., 2013) per produrre sufficiente cibo per tutti. In questo contesto, limitare gli sprechi diventa fondamentale per aumentare la quantità di prodotti alimentari disponibili, senza impattare in misura ancora maggiore sulle risorse naturali.

Dal punto di vista economico invece, si stima che le perdite siano di circa 940 milioni di dollari l'anno (FAO, 2013) considerando complessivamente tutti i livelli della filiera agroalimentare.

Anche per via di questi impatti così rilevanti, ridurre gli sprechi alimentari entro il 2030 è uno degli obiettivi di sviluppo sostenibile definito dalle Nazioni Unite (in particolare, dimezzare lo spreco alimentare entro il 2030; SDG 12.3) e condiviso da 193 paesi.

Secondo la letteratura scientifica, si parla di *food loss*, quando gli alimenti vengono scartati nelle fasi iniziali della filiera, ovvero partendo dalla fase di produzione agricola, post raccolta, stoccaggio fino a quella di trasformazione; si usa invece il termine di *food waste*, quando gli alimenti vengono buttati nella parte finale della filie-



ra: fase di consumo umano, distribuzione, ristorazione e consumo casalingo. Tuttavia, l'Unione Europea definisce *food waste* ogni tipo di alimento rimosso dalla filiera, in qualsiasi fase dalla raccolta fino al consumo.

ITALIA CAMPIONE DI SPRECHI
Basandosi su questa definizione, e su una metodologia comune a tutti gli stati membri che è stata approvata nel 2019 (Delegated decision 2019/1597), si calcola che si generino 131 kg di cibo sprecato ogni anno, per ogni cittadino dell'Unione, dato che se riferito all'Italia aumenta a 146 kg all'anno, per abitante (Eurostat, 2023). A livello europeo, il 53% di questi sprechi si genera nella fase di consumo casalingo (Eurostat, 2023), laddove gli alimenti più sprecati sono ver-



sure, frutta, latte e derivati, pane. Le cause sono da attribuire al fatto che sono andati a male, o che sono stati acquistati in quantità eccessive o ne sono stati cucinati troppi (Giordano et al., 2019). A questa percentuale va aggiunto un 9% di sprechi prodotti nella ristorazione (Eurostat, 2023), sia privata che collettiva; in questo caso, le cause dello spreco vanno attribuite al cibo lasciato dai clienti nei piatti, alla quantità di cibo pronto e non servito, all'impossibilità di prevedere in maniera accurata il numero di clienti o a problemi di gestione del servizio (in particolare nei buffet) (Sakaguchi et al., 2018). Il 7% degli sprechi si verifica invece nella fase di distribuzione (Eurostat, 2023), a causa di danneggiamenti durante il trasporto, rotture del packaging, avvicinarsi alla data



di scadenza o errate previsioni di vendita (Cicatiello et al., 2017). Andando più indietro nella filiera, vediamo che 30% degli sprechi totali si verifica durante la produzione e la trasformazione (Eurostat, 2023). In questa fase, oltre le cause legate alla logistica, una percentuale importante di perdita è dovuta all'utilizzo di pratiche commerciali scorrette o alla richiesta di standard sempre più esigenti da parte della Grande Distribuzione Organizzata (de Hooge et al., 2018; Pietrangeli et al., 2023) che causa lo scarto di prodotti perfettamente salubri e consumabili.

PIANI E STRATEGIE ANTISPRECO
A livello europeo e nazionale, molte sono le politiche che mirano alla riduzione degli sprechi alimentari. All'interno del più ampio

GERARCHIA DELLE STRATEGIE PER LA RIDUZIONE DEGLI SPRECHI ALIMENTARI



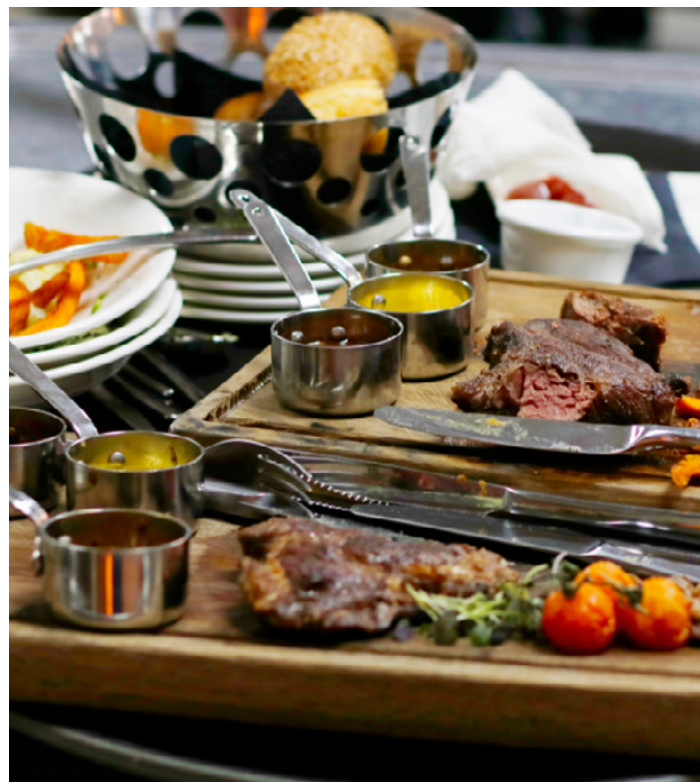
Fonte: Riadattato da JRC, 2020

quadro del *Green Deal*, dal 2020 è operativa la strategia europea *Farm to Fork*, un piano decennale messo a punto dalla Commissione europea per guidare la transizione verso un sistema alimentare equo, sano e rispettoso dell'ambiente. Per la prima volta, e a differenza della Politica Agricola Comune (PAC), la strategia *Farm-to-Fork* coinvolge l'intera filiera alimentare, dalla produzione al consumo, passando per la distribuzione. La riduzione degli sprechi alimentari ha un ruolo importante nella strategia, e ne rappresenta uno dei quattro pilastri.

Uno degli strumenti più interessanti, inclusi nella legislazione europea e di sicura utilità per la lotta agli sprechi alimentari è la gerarchia delle azioni antispreco. Tale gerarchia è rappresentata come una piramide rovesciata e ha lo scopo di stabilire una priorità tra le varie azioni da intraprendere (Figura 1). Anche se la versione originale della gerarchia è stata sviluppata per i rifiuti in generale, essa è stata utilmente adattata al caso degli sprechi alimentari ad esempio da Papargyropoulou et al. (2014).

Al primo posto nella gerarchia troviamo le azioni che riguardano la prevenzione: ovvero le azioni che favoriscono e che prevengono la formazione di eccedenze alimentari e scarto (nell'ambito del *food loss*). A seguire, vi sono le azioni che valorizzano i prodotti che non più commerciabili per vari motivi, ovvero per essere donati in beneficenza; se ciò non fosse possibile andrebbero utilizzati per altri scopi, come quello dell'alimentazione

animale. Infine, vi sono le azioni di riciclo e/o ri-trasformazione degli scarti in altre filiere alimentari e alternative. Per gestire il fenomeno dello spreco di cibo, le innovazioni sono fondamentali, diverse in ogni fase della filiera. In letteratura, si riscontra poi un interesse crescente per la valorizzazione degli scarti provenienti dalla fase di raccolta e post raccolta delle parti strutturali di frutta e verdura (foglie, bucce, polpe, semi, radici e steli) che sono ricchi di prodotti di crescente interesse per le loro applicazioni in diversi settori (Marmol et al., 2021). Inoltre, il recupero degli scarti di frutta e verdura può essere usato per produrre biocarburante; motivo per cui vi è un interesse per le innovazioni che riguardano la gestione e il recupero dei rifiuti alimentari.



UNA MANO DALL'INNOVAZIONE
Molti progetti finanziati da programmi europei (e non solo) cercano di favorire strategie e pratiche antispreco attraverso le innovazioni, che possono essere sociali o tecnologiche. Un esempio è il progetto LOWINFOOD (finanziato dal programma H2020) che è coordinato dall'Università della Toscana in un consorzio di 27 partner, con lo scopo di testare l'efficacia di diverse innovazioni che prevengono o riducono gli sprechi di cibo lungo la filiera agroalimentare in casi studio di filiera reali. Alcuni esempi di innovazioni tecnologiche che si stanno testando in questo progetto sono di tipo tecnologico che utilizzano software e intelligenza artificiale. Nelle prime fasi della filiera, la Regione Emilia-Romagna ha sviluppato un

software che mette in contatto organizzazioni di produttori ed enti benefici in modo da poter gestire le eccedenze alimentari ritirate dal mercato ricevendole in dono. In questo senso, altre start-up non incluse nel progetto sono già una realtà effettiva, come la raccolta di eccedenze da parte della start-up tedesca *Holiroots*, che produce crackers colorati riutilizzando gli scarti di frutta e verdura scartati perché troppo grandi troppo piccoli o troppo brutti. In questo modo, si possono valorizzare quei prodotti che altrimenti andrebbero gettati, e che invece vengono acquistati, trasformati e rivenduti sul mercato.

Spostandoci più avanti nella filiera, un esempio di innovazione che utilizza l'intelligenza artificiale si sta testando nel progetto **LOWINFOOD**, che cerca di prevedere le vendite in supermercati e ristoranti, con lo scopo di ridurre e calibrare gli ordini della merce e del cibo prodotto. In questo modo all'operatore vengono date delle indicazioni che permettono di diminuire la sovrastima di ordini o la sovrapproduzione di pasti da preparare, e che si traduce in una minor quantità di cibo sprecato e soldi persi. I software utilizzano i dati storici delle aziende, in modo da "allenarsi" con flussi e trend di vendite. Quando si passa alla fase di implementazione, vengono presi in considerazione altri fattori (previsioni climatiche, dati meteo, giorni della settimana, flussi di traffico ecc..) che restituiscono una previsione del flusso dei clienti su base giornaliera. Anche nelle fasi di consumo della filiera agroalimentare, molte innovazioni stan-



no prendendo piede, soprattutto quelle utilizzate da smartphone con lo scopo di educare e aiutare le famiglie ad attuare buone pratiche quotidiane, che quindi riducono la quantità di spreco (Giordano et al., 2020). Un esempio è l'applicazione *Too Good To Go*, che permette a ristoranti e negozi alimentari di rivendere il cibo prodotto, ma non consumato e non venduto a fine giornata lavorativa.

Esistono infine innovazioni sociali, che favoriscono il dialogo tra diversi stakeholders a più livelli, in modo da coordinare le azioni di linee guida o strategie comuni. Sempre nel progetto LOWINFOOD, queste innovazioni sono state applicate nella filiera del pane nei piccoli panifici artigiani e nel settore della pesca, per cercare di ridurre gli scarti.

Molte sono quindi le innovazioni che si stanno sviluppando, con lo scopo di prevenire, ridurre e trasformare gli sprechi di cibo. Ogni attore della filiera deve contribuire e fare la sua parte per affrontare un problema di così ampio respiro, inclusa la ricerca che può contribuire a far crescere le innovazioni ampliando le conoscenze sul tema degli sprechi e monitorando gli effetti delle diverse azioni che vengono intraprese. ■

● **LOWINFOOD**

Nella sezione "Resources" sono disponibili dei brevi video esplicativi di tutte le innovazioni antispreco che il progetto sta testando. @lowinfood su LinkedIn, Facebook, Twitter e Instagram.

[VAI AL SITO](#)

● **HOLIROOTS**

[SCOPRI DI PIÙ](#)

● **TO GOOD TO GO**

[SCOPRI DI PIÙ](#)

Un medico tra le stelle

La telemedicina è un valido strumento anche per supportare le missioni spaziali controllando a distanza lo stato di salute degli astronauti e valutando gli effetti sull'organismo della microgravità. L'esperienza di Giampaolo Stopazzolo, che qui racconta in prima persona la grande sfida e le soddisfazioni raccolte

Tutto è iniziato poco più di un anno fa, nel gennaio del 2023 quando la direzione della società dove attualmente lavoro come medical director - la **GVM Assistance, Gruppo GVM Care & Research**, una delle più importanti realtà di Sanità Privata in Italia - mi ha chiesto di aderire a un progetto per l'uso della Telemedicina in una Missione spaziale nella quale sarebbe stato coinvolto **Walter Villadei**, colonnello e astronauta italiano dell'Aeronautica Militare. Proposta che poi ho accettato anche perché per me, che ho passato 37 anni della mia vita lavorativa nella sanità pubblica, rappresentava una sfida da non perdere. In quel periodo **GVM Assistance** aveva da poco messo a punto il sistema di video consulto, costituito da un

App GVM Assistance lato utente e da una piattaforma software, lato medico (la società ha una Centrale Operativa con 53 Medici). All'interno del sistema, poi, un Symptom Checker (strumento di rilevazione dei sintomi) alimentato da evoluti algoritmi di Intelligenza Artificiale aiuta il paziente/utente a effettuare un Triage gestendo, sempre con l'AI ben 9.000 domande, 1.800 sintomi che portano a ipotizzare nel 1.100 patologie codificate con il Sistema di Classificazione Internazionale ICD11. L'esito del Triage viene poi visualizzato dal Medico nella Piattaforma dove può attivare una Video Call con il paziente per condividere e capire la sintomatologia e attraverso una serie di altro tools di aiuto arrivare poi alla redazione di una Relazione Medica con Suggerimento diagnostico, terapeutico, indicazioni di indirizzo e di comportamento con anche un link alla descrizione (in 5 lingue) della patologia ipotizzata.

Così, quando vidi il primo Form inviato da **Axiomspace**, Società di Houston (Texas), incaricata da NASA di costruire una nuova Stazione Spaziale per voli Commerciali, per presentare un protocollo di Studio Medico per la Missione **Axiom 3**, pensai di combinare questo Servizio di Video Consulto con il Biomonitoraggio di alcuni bioparametri dell'Astronauta attraverso l'uso di due Device che GVM Assistance stava implementando.

Inviai la documentazione all'Ente regolatore americano per tutte le attività nello spazio e ad Axiomspace, con un protocollo di ricerca calibrato sugli astronauti per il controllo in tempo reale di alcuni

bioparametri e per valutare gli effetti sull'organismo della microgravità. Sapevo che la possibilità di diventare partner di Gruppi di tale livello e importanza nello Spazio era remota, ma decisi di proseguire e di coltivare il sogno. Alla fine l'obiettivo è stato raggiunto.

LA PARTENZA PER HOUSTON

La prima missione di contatto ad Houston è stata nel Marzo 2023. Un viaggio promosso dalla regione Emilia Romagna, che nel frattempo aveva iniziato a raggruppare una filiera di imprese locali operanti nella *Space Economy*. Inutile dire che la visita alla NASA e l'incontro con tutto il suo team dirigenziale è stata per me decisamente entusiasmante. Anche perché ho avuto l'occasione di visitare la sala dello Space Control, utilizzata nel 1969 per la spedizione lunare e il Saturno V, il più grande



▲ Giampaolo Stopazzolo, in collegamento con l'astronauta Walter Villadei



◀ La mitica Space controll room, da dove vennero lanciati nello spazio Apollo 11 e Saturno V che portarono i primi uomini sulla luna

vettore mai realizzato (altezza 110 mt) e al momento l'unico mezzo al mondo capace di portare l'uomo su di un altro corpo celeste.

Durante il soggiorno ho poi incontrato l'Astronauta Villadei (e cosmonauta in quanto si è preparato nella città delle Stelle centro di addestramento e ricerca spaziale Russo), con il quale ho condiviso il nostro protocollo di studio. Alla fine AxiomSpace e NASA hanno approvato i nostri sistemi.

Un traguardo importante che ha permesso a GVM Assistance di essere l'unica e la prima società privata al mondo con un sistema di Telemedicina approvato per il controllo degli astronauti. Prima della partenza del progetto, però, ho dovuto ottenere un'abilitazione attra-

▼ Interno del centro Nasa di Houston



verso il superamento di un Course for Human Subject research per poter presentare uno studio negli Stati Uniti e poi l'approvazione degli IRB (Istitutional review Board) della Nasa, di AxiomSpace e del Governo USA per le Human Research del nostro protocollo, della nostra Piattaforma di telemedicina e dei nostri device.

NUOVE TECNOLOGIE

L'avvio del telemonitoraggio di Villadei è iniziato il 10 Gennaio 2024. Con un dispositivo indossabile (wearable), uno smart sensor con un elettrodo applicato sulla pelle allo sterno dell'astronauta, abbiamo rilevato la traccia elettrocardiografica del suo cuore in tempo reale per 7 giorni prima della Missione e per 7 giorni dopo la sua fine.

Per rilevazioni più puntuali 3 volte al giorno abbiamo usato un piccolo device multiparametrico che rileva 6 parametri attraverso un sistema fotopleletismografico (pressione cardiaca, ossimetria, temperatura corporea, frequenza respiratoria e cardiaca e traccia ECgrafica). Il tutto attraverso l'uso della nostra App GVM Assistance Space Health, customizzata per la missione, con la quale è stato possibile anche effettuare Video Consulti con l'astronauta.

Inutile dire che vedere in diretta la traccia elettrocardiografica del battito cardiaco di Walter Villadei da 8.400 km di distanza (Imola e Orlando dove gli astronauti hanno fatto la quarantena pre missione) è stata una delle emozioni più grandi della mia vita. Così come il viaggio a Cape Canaveral per vedere

dal vivo il lancio dalla piattaforma 39°, la stessa da dove partì l'Apollo 11 per portare i primi uomini sulla Luna nel 1969, del Falcon che trasportava il nostro astronauta, una "lama" di luce nel cielo.

IL PRIMO COLLEGAMENTO

Il 24 gennaio scorso è stato il giorno del primo video collegamento Italiano con la ISS e l'astronauta Walter Villadei. Ho avuto la soddisfazione di parlare in diretta con lui del suo stato di salute e degli aspetti positivi della telemedicina nello Spazio. Collegamenti che sono seguiti anche nei giorni successivi fino allo *splash down* nell'Oceano Atlantico di fronte alla Florida, avvenuto il 9 febbraio alle 14,30 (ora Italiana).

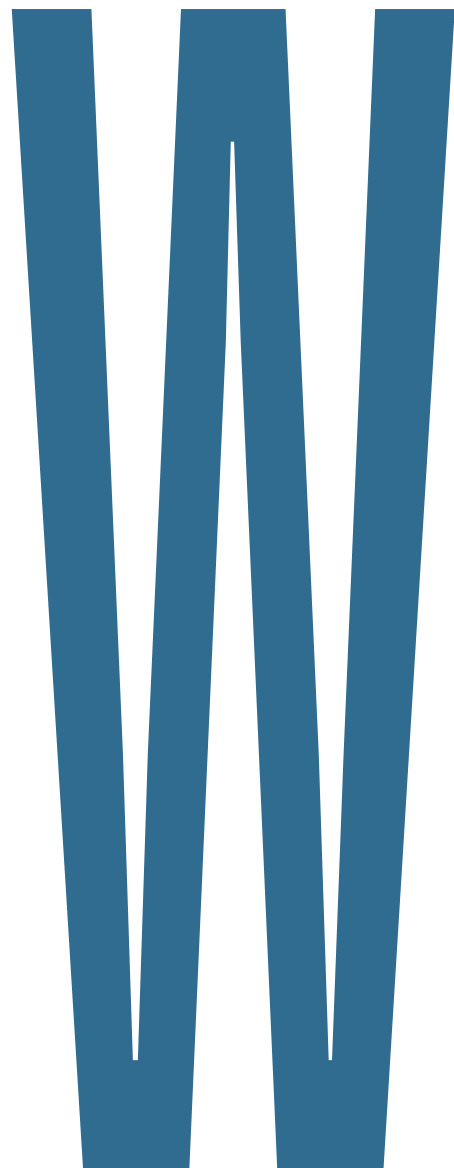
Il giorno dopo è iniziato il telemonitoraggio della quarantena di Villadei, che si è concluso il 16 febbraio dopo 17 giorni di rilevazione continua e in diretta di circa 600.000 battiti cardiaci e 3.773 rilevazioni di Pressione Arteriosa -Sistolica e Diastolica-, Ossimetria (concentrazione di Ossigeno nel Sangue), Frequenza cardiaca, traccia elettrocardiografica e temperatura corporea. Ma il lavoro non è ancora finito. Ora analizzeremo tutti i dati per verificare se vi sono delle differenze statisticamente significative che possano dimostrare l'effetto sull'organismo della permanenza in condizioni di microgravità sulla ISS.

Un *tour de force* continuo che ci permetterà di mettere a punto i nostri sistemi per lavorare ancora in futuro con NASA ed AxiomSpace nel controllo della salute dei futuri viaggiatori spaziali. ■



Giampaolo Stopazzolo, il colonnello Walter Villadei e Andrea Masina, amministratore delegato di GVM Assistance all'interno dello Space Center Nasa di Houston





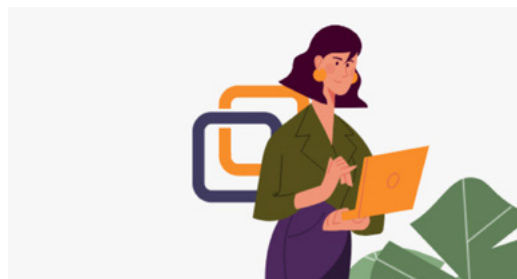
Il Contratto collettivo nazionale degli studi professionali ha costruito un'articolata rete di tutele intorno a tutti coloro che operano all'interno di uno studio professionale. In questa rubrica le ultime novità dalla bilateralità di settore

Gestione Professionisti, spazio alla prevenzione

Da gennaio 2024 le coperture dedicate ai professionisti si sono arricchite con ulteriori prestazioni di prevenzione a tutela della salute. Nell'ambito del pacchetto di prestazioni liquidate da Gestione Professionisti in favore dei professionisti titolari di copertura, è stata inserita la nuova garanzia Dcheck che consente di ottenere un rimborso fino a 60 euro delle spese sostenute per la visita dermatologica per prevenzione, senza prescrizione medica ed effettuabile ogni 2 anni, oppure, ogni anno con prescrizione medica, per controllo o familiarità.

La richiesta di rimborso può essere inoltrata dalla piattaforma BeProf (app.beprof.it) nella sezione Prodotti e servizi - i miei servizi attivi - salute e welfare - prestazioni dirette gp - Dcheck. La nuova garanzia si

affianca alle altre già presenti nel pacchetto di prestazioni liquidate direttamente: diaria da ricovero e day hospital, rimborsi per interventi chirurgici ambulatoriali, visita dermatologica con epiluminescenza per patologia, trattamenti fisioterapici a seguito di malattia, consulenza psicologica, acquisto e somministrazione vaccini, indennità per malattie gravi e dal 2024 anche lenti da vista, oltre a tutte le prestazioni del piano assistenza professionisti, erogate nelle strutture convenzionate di Unisalute, al rimborso delle spese odontoiatriche liquidate dal FAS, alla garanzia Cyber Risk ed alle Convenzioni disponibili sulla piattaforma BeProf. Il dettaglio di tutte le novità e delle garanzie per i Professionisti titolari di copertura è disponibile nella sezione "Prestazioni" del sito gestioneprofessionisti.it



● APP BEPROF

È possibile verificare/acquistare autonomamente la propria copertura per usufruire delle prestazioni previste dalla piattaforma VAL.AL.LINK

Fondoprofessioni Nuove risorse per la formazione on the job



Con uno stanziamento di 1,2 milioni di euro Fondoprofessioni, anche per il 2024, ha confermato la volontà di puntare sulla formazione on the job. La scelta è maturata in seguito ai positivi risultati registrati nel 2022 e nel 2023, tanto da suggerire un deciso ampliamento del budget messo a disposizione. I piani formativi dell'Avviso 04/24 sono destinati al singolo dipendente o a piccoli gruppi di colleghi (massimo tre discenti), provenienti da studi/aziende iscritti al Fondo, con processo di apprendimento e applicazione direttamente nel proprio contesto lavorativo. Sono già programmate quattro sessioni di presentazione dei piani formativi per questo Avviso (14 febbraio, 15 marzo, 22 maggio e 21 giugno 2024). Ciascuna sessione dispone di una dotazione pari a 300 mila euro. Potranno progettare e trasmettere i piani formativi a Fondoprofessioni gli enti attuatori accreditati, per conto dei singoli Studi/Aziende, attraverso la piattaforma informatica. Per ciascun piano formativo è previsto un contributo massimo di 4 mila euro da parte di Fondoprofessioni.

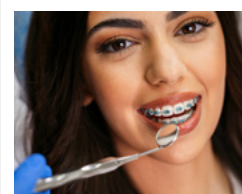
● PER INFO SULLA FORMAZIONE

CONTATTARE IL 06/54210661
INFO@FONDOPROFESSIONI.IT

Cadiprof, si ampliano le garanzie Dentista per la famiglia

Cadiprof ha lanciato due progetti sperimentali, che riguardano le prestazioni Dentista per la Famiglia: l'estensione trattamento ortodontico per l'iscritto e l'estensione delle prestazioni di Implantologia per coniuge/convivente. Dal 1° gennaio 2024 il dipendente iscritto alla Cassa ha la possibilità di beneficiare per sé stesso del rimborso per l'ortodonzia finalizzata all'allineamento dentale. La garanzia prevede apparecchio ortodontico fisso, mobile o invisibile. Come rimborso viene calcolato il 30% della spesa sostenuta e l'importo varia a seconda che il dentista faccia parte o meno della rete Cadiprof-Andi. Sempre dal 1° gennaio 2024 anche il/la coniuge/convivente dell'associato Cadiprof può chiedere il rimborso per Riabilitazione protesica tramite Impianti osteointegrati. Gli importi riconosciuti sono uguali a quelli già previsti per l'iscritto, che possono arrivare fino a 1.300 euro. Il massimale varia se il dentista è associato o meno alla rete Cadiprof-Andi. Per entrambe le prestazioni è possibile inviare richiesta di rimborso per i trattamenti iniziati successivamente al 1° gennaio con spese sostenute nel biennio 2024/2025.

● DENTISTA PER LA FAMIGLIA [SCOPRI I DETTAGLI](#)



Ebipro, ripartono i permessi studio



I permessi studio sono assenze dall'orario di lavoro regolarmente retribuite utilizzabili dal dipendente entro un monte annuo per la frequentazione di corsi di studio e per il sostenimento di esami. Nel settore degli studi professionali, i permessi studio sono stati disciplinati dalla contrattazione collettiva e dal welfare ad esso collegato per promuovere la scelta del collaboratore di affiancare l'impegno lavorativo ad attività finalizzate ad un arricchimento del patrimonio culturale e tecnico-professionale. Ogni lavoratore non in prova che le richieda, ha diritto a 40 ore annue di permesso studio che dovranno essere preventivamente autorizzate dal datore di lavoro. Le parti sociali hanno individuato l'Ente Bilaterale Ebipro come l'organismo deputato all'erogazione di incentivi economici. Nel dettaglio, fra il 1° gennaio e il 30 giugno di ogni anno il professionista datore di lavoro che abbia iscritto lo studio e versi i contributi previsti da almeno sei mesi continuativi, può compilare e inviare la domanda per il rimborso del 100% della retribuzione oraria lorda per ogni ora di permesso studio autorizzata e fruita dal dipendente nell'anno civile precedente (01/01 - 31/12). Il professionista potrà inserire un nominativo per ogni domanda, a condizione che sia stato precedentemente censito nell'anagrafica aziendale secondo le modalità di iscrizione previste.

● PERMESSI STUDIO [PER APPROFONDIRE](#)

IL PREMIO CHIRONE DI FONDOPROFESSIONI



di promuovere buone pratiche, favorendo un processo di condivisione, di ulteriore sviluppo delle iniziative realizzate.

I premi sono stati consegnati lo scorso 25 gennaio dai rappresentanti di Confprofessioni, Cgil, Cisl, Uil nella prestigiosa cornice della sala della Protomoteca del Campidoglio, a Roma, in occasione del convegno “Fondoprofessioni: vent’anni di formazione. Evoluzione e nuove sfide nell’era delle transizioni”.

Hanno concorso al Premio i piani formativi finanziati da Fondoprofessioni candidati dai rispettivi enti attuatori in quattro distinte

categorie: studi professionali, aziende, innovazione, propositività dell’Ente proponente.

Alla prima edizione 2023 sono state presentate 52 candidature.

La valutazione delle proposte pervenute è stata affidata a una commissione di esperti in materia di formazione continua e lavoro, composta da **Roberto Angotti**, responsabile del gruppo di ricerca “Formazione continua e Apprendimento degli adulti” Inapp; **Stefania Negri**, ricercatrice Adapt, e **Alberto Vergani**, ricercatore indipendente e componente del comitato scientifico della Fondazione Brodolini.

Il premio Chirone di Fondoprofessioni, alla sua prima edizione, è un riconoscimento alla qualità formativa. La scelta di Chirone, personaggio della mitologia greca, centauro, figlio di Crono e dell’oceanina Filira, non è casuale.

Infatti, Chirone è considerato il più saggio e benevolo tra i centauri, ebbe come allievi numerosi eroi quali Achille, Aiace, Enea, Eracle, Giasone, Patroclo e Teseo. Insomma, stando alla mitologia, si tratta del primo illustre formatore.

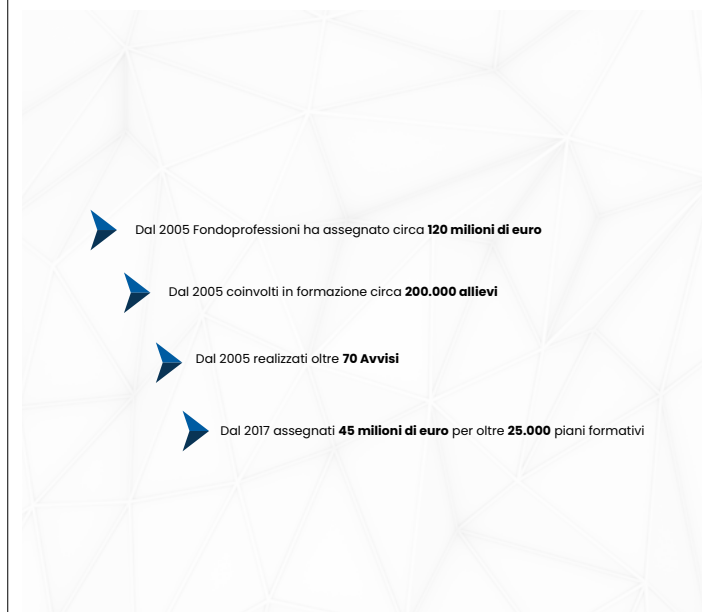
L’iniziativa del Premio Chirone rappresenta, da una parte, uno stimolo all’ulteriore sviluppo qualitativo della formazione, dall’altra consente agli Enti attuatori, che realizzano i percorsi formativi attraverso le risorse assegnate da Fondoprofessioni, di dare visibilità alle attività dagli stessi condotte. La logica alla base di questo riconoscimento è quella



● **I RAPPORTO FONDOPROFESSIONI E LA FORMAZIONE CONTINUA**
Rapporto sugli andamenti, buone pratiche e possibili evoluzioni. Anno 2023
[SCARICA IL RAPPORTO](#)



RISORSE ASSEGNATE PER LA FORMAZIONE



Gli enti di formazione che si sono aggiudicati il Premio Chirone 2023 di Fondoprofessioni sono:

Categoria “studi professionali”:

Ancl Unione provinciale di Milano

Categoria “aziende”: S&A Management

Categoria “innovazione”: Farimpresa

Categoria “capacità propositiva dell’ente proponente”: Centro Formazione Prato Imprese



● **INTERVISTE DEL CONVEGNO**
[GUARDA IL VIDEO](#)



vamente alla sua attuazione, soprattutto in termini di metodo. Le competenze e conoscenze sviluppate attraverso il Piano sono coerenti con i fabbisogni ricostruiti e complessivamente ben descritte.

Il presidente di Confprofessioni, Gaetano Stella, consegna il premio a Maria Grazia Silvestri, Associazione nazionale consulenti del lavoro ◀ Unione provinciale di Milano

CATEGORIA B – AZIENDE

Vince il premio **S&A Management** (ente attuatore), **Consorzio Saturno** (ente proponente)

Il Piano “TIP - Trasformazione ed Internazionalizzazione dei Processi”, presentato a valere sull’Avviso 03/21, con proponente il Consorzio Saturno, è di tipo aziendale e ha il suo tratto distintivo nel rivolgersi a profili professionali a elevata qualificazione e specializzazione che operano come Project Manager. Nel complesso, si tratta di un Piano ben integrato nelle sue diverse componenti descrittive che si fonda su una ricostruzione dei fabbisogni molto precisa, circostanziata e contestualizzata rispetto all’azienda proponente e alle sue necessità.



CATEGORIA A – STUDI PROFESSIONALI

Vince il premio **ANCL U.P. Milano** (ente attuatore/proponente)

Il Piano “Innovazione e cambiamento negli studi Professionali: processi organizzativi funzionali e Gestione dei cambiamenti”, presentato a valere sull’Avviso 04/22 con ente attuatore e proponente ANCL/Unione provinciale di Milano presenta un adeguato equilibrio complessivo nelle sue diverse componenti progettuali.

Il Piano si caratterizza per una particolare attenzione alla personalizzazione della proposta, la quale è stata declinata in prassi concrete a partire dalla analisi dei fabbisogni fino alla progettazione dell’offerta formativa e successi-

IL CONTESTO DI RIFERIMENTO



IL DNA DI FONDOPROFESSIONI



▲ *La segretaria confederale Cgil, Maria Grazia Gabrielli, consegna il premio ad Antonia Battaglia, S&A Management S.r.l.s.*

CATEGORIA C – INNOVAZIONE

Vince il premio **Fareimpresa** (ente attuatore), **Manuka s.r.l.** (ente proponente)

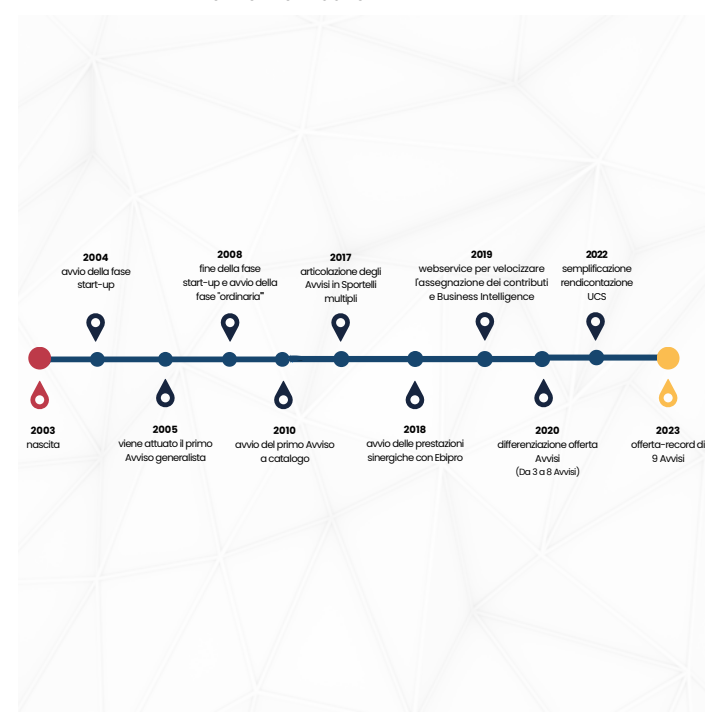
Il Piano “Nuove strategie di sviluppo per Studio Manuka”, presentato a valere sull’Avviso 03/22, con ente proponente lo Studio Manuka S.r.l., si rivolge ai dipendenti di uno studio contabile.

La fase di analisi dei fabbisogni, sviluppata sulla base di una metodologia partecipata, accurata ed esaustiva, ha consentito di individuare non solo il gap di competenze ma anche un’esigenza di innovazione organizzativa, di servizio e di processo che ha costituito il tratto caratterizzante del piano.

DIRETTRICI DI SVILUPPO DEL FONDO



LA TIMELINE DI FONDOPROFESSIONI



stinatari della formazione erano dipendenti di sei realtà: due studi di commercialisti, un’azienda che si occupa di telefonia, un’impresa artigiana del settore della moda e del tessile, un’azienda afferente ad ACI e un’azienda che si occupa di software e web agency. ■

Elisa Baccichet ed Elena Chillè, Centro Formazione Prato Imprese srl, ritirano il premio per I consultant ▼ di **Sara Ballerini**



In generale, l’approccio adottato mira allo sviluppo di una visione innovativa, mirata ad accompagnare il trasferimento di conoscenza nel cambiamento del contesto organizzativo, attraverso un setting formativo centrato sui bisogni della persona.

*Il segretario confederale Cisl, **Andrea Cuccello**, consegna il premio a **Pasquale Calabrese** di Fareimpresa srl*

CATEGORIA D – CAPACITÀ PROPOSITIVA ENTE PROPONENTE

Vince il premio **Centro Formazione Prato Imprese** (ente attuatore), **I consultant di Sara Ballerini** (ente proponente)

Il Piano “I40: Innovazione per l’Ottimizzazione aziendale”, presentato a valere sull’avviso 01/22, con ente proponente l’I Consultant di Sara Ballerini ed ente attuatore il Centro Formazione Prato Imprese srl, nel suo complesso, riporta esplicitamente la capacità propositiva dell’Ente proponente e l’impatto finale della formazione.

Il piano si rivolge a sei differenti enti beneficiari che operano in diversi settori in regione Toscana. Si tratta infatti di un piano i cui de-



Gli eventi, le mostre, i film
e i libri del momento in Italia
e all'estero da non perdere
per fare un pieno di cultura
e di bellezza

CULTURA

Photo adicorbetta





Marco Polo, uno di noi

A 700 anni dalla scomparsa del leggendario mercante veneziano, la sua città è pronta a celebrarlo con una serie di eventi e mostre. Una figura lontana nel tempo ma incredibilmente moderna e somigliante a ciò che tutti noi dovremmo essere nel nostro tempo.
Rispettosi cittadini del mondo

di Romina Villa

Ricordi della scuola elementare. La maestra racconta di un mercante, nato a Venezia tanti secoli fa, che ha viaggiato in terre lontane, fino ad arrivare in Cina, che allora era conosciuta come il Catai. E' un termine che, chissà perché, non ci scorderemo mai più, così come non ci scorderemo l'illustrazione sul libro di lettura che ritraeva questo personaggio rinchiuso in una prigione, intento a raccontare una storia al suo compagno di cella, il quale trascriveva le tante diavolerie che uscivano dalla bocca di quello strambo veneziano. Probabilmente, da quel momento, tanti di noi non hanno più avuto modo di approfondire le vicende di **Marco Polo** e del narratore delle sue storie, **Rustichello da Pisa**.

GENESI E FORTUNA DE IL MILIONE

I due avevano condiviso lo stesso destino di prigionieri di guerra nel carcere genovese di Palazzo San Giorgio. Erano i tempi delle repubbliche marinare, e il pisano Rustichello, scrittore di romanzi cavallereschi, era finito lì in seguito alla battaglia della **Meloria** (1284), mentre Marco lo raggiungeva quattordici anni più tardi, dopo che i genovesi avevano incenerito, quasi del tutto, la flotta della Serenissima nella battaglia di **Curzola** (1298), lungo le coste dalmate. Tutto il comando veneziano fu deportato a Genova con i ceppi ai polsi, compreso il Polo, che aveva partecipato alla battaglia col titolo di comandante di galea. Evidentemente le giornate trascorrevano lente là dentro e ad un certo punto Marco cominciò a riportare a Rustichello i ricordi di quelle lunghe peregrinazioni

in Asia, in compagnia del padre Niccolò e dello zio Matteo. Un lunghissimo viaggio, che li aveva portati alla corte di **Kublai**, Gran Khan dei Mongoli e nipote del terribile **Gengis Khan**, al comando del più vasto impero d'Oriente. Rimasero lontani da Venezia per ventiquattro anni.

Rustichello trascrisse i racconti di Marco in **lingua d'oïl**, il francese antico, che era l'idioma utilizzato all'epoca nella composizione dei

Guanyin, Bodhisattva
▼ della Misericordia



romanzi cavallereschi. Il titolo originale dell'opera era "**Le Divisament du Monde, Livre des merveilles du Monde**", diventato poi *Il Milione* – o semplicemente *Milione* – solo intorno a metà del '500, per mano del geografo e scrittore veneto **Giovanni Battista Ramusio**, autore di una gigantesca raccolta di letteratura di viaggio, conosciuta come "**Delle navigazioni et viaggi**". Il manoscritto originale di Rustichello è andato perduto, ma le vicissitudini di Marco in Oriente

conobbero da subito un grande successo, tanto che si conoscono oggi circa centocinquanta trascrizioni su codici di epoca medievale, in diverse lingue, tra cui il latino, il toscano e il veneto. Lo studio di Marco Polo ai nostri giorni continua ad essere una questione assai ardua e spesso divisiva. Il problema principale risiede nella difficoltà di trovare, tra fonti così lontane nel tempo, quelle che più si avvicinano all'originale, ovvero senza altri interventi di fantasia di altri autori. Da un altro lato, molti si interrogano su cosa realmente Marco vide con i propri occhi e cosa, invece, riportò come notizie di seconda mano. Il fatto che non abbia scritto di suo pugno il resoconto del suo lungo viaggio non deve farci dubitare sulle sue capacità di narratore. Marco fu un attento osservatore e – in generale – i mercanti erano abituati ad annotare luoghi, numeri, usi e costumi degli abitanti delle località visitate e tutto ciò che poteva essere utile per affrontare i viaggi successivi. In più, i mercanti veneziani, erano tenuti alla compilazione di una guida sintetica, chiamata Manuale di mercatura, da consegnare alle autorità cittadine al ritorno in laguna.

Prima di Marco, missionari e altri mercanti si erano spinti in terre lontane, fino a raggiungere le zone più remote e sconosciute dell'Asia, ma nessuno come lui si adoperò per produrre un racconto così preciso e affascinante. Il *Milione* è, a tutti gli effetti, la prima guida di viaggio ante litteram. Il rientro a Venezia dei Polo dopo oltre vent'anni cambiò le carte geografiche, nelle quali – per esem- ➤

Le celebrazioni veneziane saranno l'occasione per riscoprire il Marco viaggiatore e ambasciatore, per la sua città, quando partì appena diciassettenne, e al ritorno, per quel mondo misterioso che aveva conosciuto durante il lungo viaggio



◀ Coffret en forme de mausolée

◀ Coppa lobata su piede,
▼ fine XIII - XIV sec

pio - apparve per la prima volta il **Cipangu**, l'odierno Giappone. Non solo, ciò che Marco aveva visto e vissuto in Cina altro non era che la dimostrazione che, al di là di monti e deserti sconosciuti, una civiltà più evoluta prosperava, lontano da quello che si credeva il centro del mondo, l'Europa.

L'AVVENTURA IN ORIENTE

Niccolò e Matteo Polo erano già stati in Cina durante un viaggio precedente. A metà del Duecento, Venezia aveva basi commerciali in tutto il Mediterraneo orientale e fino al Mar Nero. I Polo risiedettero per lunghi periodi a Costantinopoli e poi a Soldaia, in Crimea, dove gestivano le compravendite di merci che transitavano lungo la Via della Seta. Per una serie di coincidenze, erano giunti alla corte di Kublai Khan, che li aveva



accolti con tutti gli onori. Il sovrano era interessato a tutto ciò che riguardava l'Europa e li aveva incaricati di portare una sua missiva al Papa. Dopo tanti anni, rientravano a casa con il prestigioso titolo di emissari di Kublai Khan, che aveva consegnato loro anche una **paiza**, una tavoletta d'oro di trenta centimetri, che costituiva una sorta di passaporto in tutto il regno mongolo, da mostrare all'occorrenza per ottenere vitto, alloggio, cavalli e ovviamente protezione.

Quando giunsero a Venezia nel 1269, Niccolò scoprì che la moglie era morta dando alla luce suo figlio Marco, che oramai era un ragazzo. Nel 1271, con un breve passaggio in Terrasanta per prelevare un po' di olio del Santo Sepolcro da portare a Kublai (che voleva donarlo alla madre cristiana), Niccolò, Matteo e il giovane Marco partirono da **San Giovanni d'Acri** verso quell'intricata rete di strade con costituivano la Via della Seta meridionale. Per un viaggio del genere si impiegavano anni e lungo la strada i pericoli erano all'ordine del giorno, facendo allungare di molto i tempi di percorrenza stabiliti. Marco, intanto, annotava ogni cosa. Di ogni luogo visitato, descrisse minuziosamente la geografia, gli usi e costumi delle popolazioni, le religioni e le ricchezze naturali. Egli sarà il primo occidentale a descrivere i pozzi di petrolio, notati nei pressi del **Monte Ararat**, odierna Turchia. Li chiama "sorgenti di olio da ardere", mentre a **Mosul**, in Iraq, rimase sorpreso dalla bellezza dei panni di seta e oro che gli artigiani producevano. Giunti sul **Golfo Persico** furono costretti a desistere dall'in-



tenzione di continuare il viaggio via mare e dunque si diressero verso est via terra. Attraversato il terribile deserto salato di **Kerman**, Marco annotò le bellezze della città iraniana di **Yads**. La descrive come una città "molto bella e grande", ma "il calore è tremendo e perciò le loro case sono costrutte con ventiere per catturare l'aria. Queste sono poste sul lato da cui soffia il vento, che portano nelle dimore a rinfrescarle". Ancora oggi la città è piena di quelle torri del vento di cui Marco ci ha raccontato.

A **Tabriz**, nel nord del paese, i Polo fanno affari nel grande bazar che raccoglie le merci provenienti da tutta l'Asia. Il giovane Polo rimane impressionato dai colori dei tappeti e dalla fine gioielleria. L'Iran fu, inoltre, il Paese in cui Marco fece la conoscenza della religione

▲ Jakob, Gospel

Nessuno come Marco Polo si adoperò per produrre un racconto così preciso e affascinante come è Il Milione. A tutti gli effetti, la prima guida di viaggio ante litteram

degli Zoroastriani, che lui chiamò “adoratori del fuoco”. Nella montuosa regione del **Badakhshan**, in Afghanistan, il viaggio dei tre veneziani si interruppe per un anno, a causa di una malattia di Marco. Il padre e lo zio ne approfittarono per fare affari da quelle parti, mentre lui colse l'occasione per imparare la lingua persiana (la lingua più diffusa in Asia a quel tempo) e quella dei mongoli. Una volta guarito Marco, i tre ripresero il cammino. Li aspettavano le montagne del **Pamir**, le più alte della Terra e il lungo e aspro **Corridoio di Wahkan**, che li avrebbe portati in Cina. Sugli altipiani Marco nota numerosi esemplari di una grossa pecora con le corna. Nel *Milione* Marco le descrive minuziosamente, tanto che in seguito prenderanno il suo nome (*Ovis polii* o pecora

Francesco Grisellini e Giustino Menescardi, *Mappa dell'Italia, della Grecia e dell'Asia Minore* Sala delle Mappe, Palazzo Ducale.
© Archivio Fotografico -
▼ Fondazione Musei Civici di Venezia



di Marco Polo). terminate le ultime propaggini del Pamir cinese, i tre attraversarono le cosiddette “regioni della giada” e il temibile deserto del **Gobi**. **Kashgar, Yarkand, Hotan** sono luoghi remoti che gli europei riscopriranno solo dopo la seconda metà dell'Ottocento, mentre per i Polo fu l'occasione per conoscere popolazioni che vivevano in condizioni difficilissime, dove una natura soverchiante comandava le loro vite.

Era la parte all'estremo nord ovest del Catai, stretta tra gli ottomila e i deserti dell'Asia centrale. A **Tangut**, infine, li aspettava una delegazione di Kublai, che avevano l'ordine di condurli da lui a **Shangdu** (o Xanadu), la sua residenza estiva. Era il 1275 ed erano passati quattro anni da quando avevano lasciato Venezia. Kublai

era l'imperatore di un territorio sterminato, che in parte occupava tutta la odierna Cina del nord, cioè il Catai, mentre – all'arrivo dei Polo – era ancora in atto la campagna per la sottomissione definitiva del **Mangi**, ovvero il territorio cinese a sud del Fiume Giallo. A ovest, il regno includeva i territori odierni di Tibet, Birmania e Corea, mentre al nord dominava fino alle porte dell'attuale Polonia. Un regno che superava per dimensione le terre conquistate da Alessandro Magno. Kublai rimase immediatamente stupefatto da Marco per la sua preparazione e per la sua profonda conoscenza dell'Oriente, compreso la sua lingua. Il veneziano rimase al servizio del Gran Khan per diciassette anni, arrivando a ricoprire cariche importanti. Come governatore di alcuni territori, compì numerosi viaggi nelle terre più lontane dalla corte imperiale, tutti descritti ne *Il Milione*. Alla fine, ne esce un ritratto preciso della società del tempo, con descrizioni degli stili di vita, alcuni dei quali oggi possono apparire curiosi, in altri casi invece, si tratta di abitudini ancora in voga nel presente.

Anche quando per i tre Polo arriverà il tempo di tornare a casa, sempre per un incarico di Kublai che permetterà a loro di lasciare il Catai, il viaggio li condurrà per altre vie, questa volta sul mare. Raggiungeranno **Ceylon, Sumatra e l'India**, fino ad **Hormuz**, nel Golfo Persico. Da lì riprenderanno le vie di terra fino a Venezia. Tutto è annotato con precisione da Marco. Scopre, per esempio, l'uso del carbone, “la roccia che brucia”, gli allevamenti ittici, sconosciuti in Europa e rimane abbagliato dagli

stupa dai tetti d'oro in Birmania. Durante il lungo viaggio, li raggiungerà la notizia della morte dell'anziano Kublai e gli impegni verso di lui decaddero definitivamente.

Giunti a Venezia, qualcuno faticò a riconoscerli, ma fu tanta la sorpresa per le merci che portavano con loro. Come le pietre preziose che i Polo, durante il pericoloso viaggio, avevano imparato ad occultare, cucendole all'interno dei loro abiti. E poi le morbidissime pelli di yak con le quali i Mongoli usavano vestirsi. Furono però i racconti di Marco a destare l'attenzione della città intera.

Sostenitori e detrattori de *Il Milione* alimentarono il dibattito sulla veridicità del racconto poliano fin dal XVI secolo. Anche oggi, numerosi studiosi nel mondo discutono

a colpi di ricerche scientifiche e nuovi libri, ma rimane comunque un tema complesso per la lontananza nel tempo degli eventi e per la quantità di informazioni riportate da Marco. Al di fuori degli ambienti puramente accademici, menzioniamo il contributo di **Michael Yamashita**, storico fotografo e giornalista di National Geographic che verso la fine degli anni '90, ha risposto ai dubbi di una delle più irriducibili detrattrici di Marco Polo, ovvero la sinologa inglese **Frances Wood**, che in un suo libro del 1996 spiegava perché, secondo lei, Marco Polo non giunse mai in Cina.

Yamashita, su incarico di NG, ha ripercorso il tragitto dei Polo. Andata e ritorno, con una copia del *Milione* in valigia. Un viaggio, compiuto a più riprese, in cui Ya-

mashita ha visitato e fotografato luoghi, di cui Marco aveva raccontato minuziosamente. Un corposo e affascinante reportage che in Italia è stato pubblicato in un libro uscito nel 2002. (**Marco Polo, un fotografo sulle tracce del passato - Edizioni White Star**).

In forma di lungo saggio, invece, è l'approfondimento dal punto di vista storico di **Marina Montesano (Marco Polo - Salerno Editrice)**, mentre, per quanto riguarda la lettura de *Il Milione*, va segnalata la riscrittura fedele in italiano corrente di **Maria Bellonci**, nell'edizione curata da Anna Maria Rimoldi (**"Il Milione di Marco Polo" - Mondadori**). Marco Polo muore a Venezia l'8 gennaio 1324. Una leggenda racconta che, sul suo letto di morte, abbia pronunciato queste parole: "Non ho raccontato

la metà di quanto ho visto". Marco, noi amanti del viaggio, della geografia dei luoghi e dei popoli, delle atmosfere magiche, ti crediamo.

MARCO POLO 700 - 1324/2024 Venezia ha inaugurato in gennaio l'anno celebrativo per il settimo centenario della morte di Marco Polo. Al di là degli aspetti più conosciuti che girano attorno a questo personaggio a metà tra la leggenda e la storia, le celebrazioni saranno l'occasione per riscoprire il Marco viaggiatore e ambasciatore, per la sua città, quando partì appena diciassettenne, e al ritorno, per quel mondo misterioso, fino a quel momento solo immaginato dagli europei, dell'Oriente di Kublai e delle genti che aveva conosciuto durante il lungo viaggio. Il calendario delle iniziative, è promosso dal **Comune di Vene-**

zia, capofila del progetto, con la partecipazione della **Fondazione Musei Civici di Venezia**, dell'**Università Ca' Foscari**, nonché di una serie di realtà associative presenti sul territorio, col sostegno del Ministero della Cultura.

Numerose le collaborazioni con istituzioni culturali internazionali. Molti gli eventi ancora in via di definizione, da ricercare sul canale principale delle celebrazioni, costantemente aggiornato. Mostre, eventi teatrali e cinematografici, gare sportive e convegni sono solo alcune delle iniziative in programma, con un filo diretto con la Cina, dove Marco è una superstar.

Un'occasione per incrementare il dialogo culturale. Marco, cittadino del mondo, unisce ancora dopo 700 anni. ■

● LE VIE DI MARCO POLO
VAL AL LINK

Zoran Mušič,
▼ Storia di Marco Polo



L'avvocato a scuola di comunità dalle api

Un pizzico di passione per la politica, un grande amore per l'ambiente e tanta voglia di mettersi in gioco. Queste le leve che hanno spinto un avvocato a diventare apicoltore, creando da zero un'attività volontaristica all'interno del parco di Monza

di Roberto Carminati

*Nella pagina a fianco:
Mattia Cappello con le sue api*



Per l'avvocato **Mattia Cappello** - nativo di Comiso, nel Libero consorzio comunale di Ragusa e iscritto all'Ordine professionale di Milano dal 2001 - la scintilla è scoccata sui sentieri trentini della Val di Sole dove l'associazione *L'Alveare* gestisce dal 2015 **il Mulino museo dell'ape**. L'operoso insetto sociale ha improvvisamente quanto immediatamente attratto l'attenzione e suscitato la passione di Cappello perché nel suo agire si ritrovano molte delle qualità che questi apprezza (o apprezzerrebbe) negli uomini, a cominciare dal senso innato di appartenenza a un tutto.

IL CREDA E IL CREDO

«Pensare», ha esordito Cappello, «che non sono mai stato ghiotto di miele: tutto è iniziato per caso con una gita in montagna. Sono stato folgorato come Saulo sulla via di Damasco e mia moglie ha assecondato la vocazione regalandomi un corso di formazione presso la **onlus CREDA** di Monza». Civilista e specializzato in Diritto del lavoro, privo di «motivazioni dettate dalla gola» e del tutto «digiuno di qualsiasi nozione riguardante la specie», ricorda alla perfezione che cosa di preciso abbia fatto scattare la proverbiale molla.

«L'alveare», ha detto a *Il Libero Professionista Reloaded*, «mi ha posto di fronte al più intimo significato dell'essere comunità perché al suo interno vige una rigida distinzione dei compiti e si prevede che ognuno faccia il suo nel nome del bene collettivo». Giustizia ed eguaglianza non sono solo i principi che orientano l'operato di Cappello al foro, bensì caratteri iscritti nel

codice genetico di una famiglia, la sua, ove gli avi hanno pagato a caro prezzo la scelta - si è a cavallo fra le due guerre mondiali - di rinunciare alle tessere di partito. E nella quale il papà architetto ha progettato e realizzato in un territorio militarizzato la prima Pagoda per la Pace.

DEMOCRAZIA ANIMALE

«La società delle api», ha proseguito l'intervistato, «è democratica ed egualitaria. In più è circolare: nei suoi circa 30-40 giorni di vita ogni esemplare passa più volte di ruolo: da spazzina a nutrice della Regina e poi bottinatrice, cioè raccogliitrice del nettare dai fiori; infine guardiana. Deve cioè difendere la sua città-Stato a colpi di pungiglione e dunque a costo della vita. Per certi versi il sistema ricorda la società giapponese, che mette in primo



piano il benessere della collettività e giammai del singolo. Gli alveari sono superorganismi entro i quali in circostanze di necessità estrema alcune appartenenti finiscono per l'essere uccise, affinché le altre possano sopravvivere».

Si tratta di un mondo al femminile - «di amazzoni», nella definizione di Cappello - che però non discrimina il maschio ma molto semplicemente gli attribuisce un ruolo determinato. «I fuchi sono ritenuti a torto utili solamente all'accoppiamento», ha spiegato, «ma così non è».

Prima delle nozze con la Regina si fanno carico di mansioni specifiche come la pulizia della casa, delle arnie. Sono figure marginali ma non superflue perché nulla lo è, in questo schema. Quel che è inutile si elimina e i fuchi vengono cacciati dopo la fioritura, quando il cibo scarseggia e divengono risorse passive».

SIAMO TUTTI APICOLTORI

Una volta acquisita la necessaria familiarità con Regine e operaie, nel 2021 l'avvocato ha dato vita insieme ai familiari e a un manipolo di collaboratori (oggi se ne contano 15) all'associazione Apincittà, cui dedica «almeno il 60%» del poco tempo libero.

Anche i suoi familiari vi sono coinvolti e in particolare la moglie Bianca impegnata in azioni di *lobbying* civico e promozione della partecipazione sociale dal basso contemplata dallo statuto. «L'idea», ha riflettuto, «è che si possa essere tutti apicoltori, nel nostro piccolo, anche semplicemente ab-

Mattia Cappello, avvocato ►
e appassionato di apicoltura

bellendo i balconi con fiori e canne di bambù, apposite casette o mattoni forati - i *bee brick* - già molto diffusi nel Nord Europa». Sono questi rifugi e *habitat* per le specie selvatiche, ben diversi da un vero e proprio alveare. «Rispettare le api», ha chiarito l'intervistato, «significa anche rendersi conto che non sono animali domestico o da compagnia: ospitarle è doveroso, ma la loro cura va affidata ai conoscitori».

ESPERTI SI DIVENTA

L'esperienza in materia Cappello l'ha acquisita a suon di corsi di specializzazione al termine dei quali è maturata la decisione di fare qualcosa di più. In completa autonomia, purtroppo, vista la poca propensione alla collaborazione inaspettatamente mostrata da alcune ben note sigle ambientaliste. Ora **Apincittà** è parte del *network* di respiro nazionale **Rete Api Urbane**; l'avvocato ha intanto accumulato competenze senza perdere una comprensibile dose di timore reverenziale.

«La paura del pungiglione», ha ammesso, «permane, specialmente nei non-professionisti come il sottoscritto. Accetto il rischio sapendo che avvicinarsi a un'arnia è qualcosa di paragonabile a una violazione di domicilio. Ne abbiamo nove in totale e a seconda delle



stagioni riescono a ospitare da poche migliaia a poco meno di un milione di esemplari. Ma pure qui sta una delle proprietà più preziose di un super-organismo: la capacità di andare oltre al semplice calcolo dei suoi elementi». Naturalmente, a Monza si produce miele e anche quest'attività molto dipende dall'equilibrio degli ecosistemi e dal clima, essendo l'ape «un attendibile indicatore sociale e ambientale». Le condizioni verificatesi nel 2023 hanno fatto sì che la raccolta fosse tutto sommato modesta, attorno agli 80 chilogrammi della varietà *millefiori*.

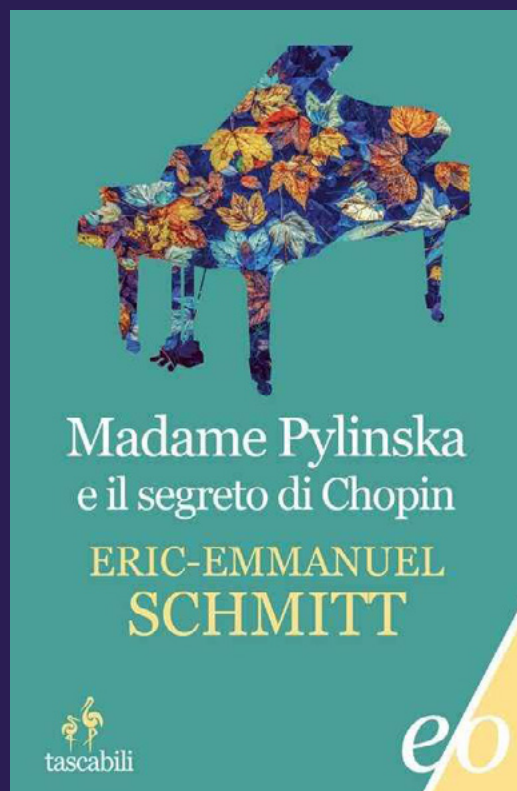
«Le api», ha sottolineato Mattia Cappello, «soffrono tanto del surriscaldamento globale quanto dell'inquinamento *tout court*. Sono sotto tale aspetto vittime di discriminazione esattamente

come i miei assistiti nelle aule di tribunale: ecco un altro punto in comune fra l'avvocatura e il mio hobby. Vorrei e vorremmo portare all'attenzione della politica il progetto dei *bee brick* che centri inglesi come Brighton hanno già rese obbligatorie negli edifici di nuova costruzione, dando modo alla cittadinanza di contribuire concretamente alla biodiversità.

Dal dialogo con le istituzioni abbiamo tratto un risultato importante: grazie all'attivismo della consigliera del Comune di Monza Sarah Brizzolara ci è stato concesso in uso uno spazio verde ora chiamato *Giardino della Legalità e Biodiversità*. In prospettiva vorremmo svilupparlo a quattro mani con l'associazione **Libera**, consci del fatto che tutela ambientale e legalità sono inscindibili. ■

Le novità editoriali che non possono mancare nella libreria di un professionista

di Luca Ciammarughi



Il segreto della musica si svela sulla rugiada dei fiori

TITOLO: *Madame Pylinska e il segreto di Chopin*
AUTORE: *Eric-Emmanuel Schmitt*
EDITORE: *e/o tascabili*
PAGINE: 128
PREZZO: 9 euro

La buona salute musicale di un Paese si vede dalla qualità degli *amateurs* (il termine che i francesi usano per definire i "dilettanti") ancor prima che dai professionisti. Suonare uno strumento o cantare in un coro dovrebbe essere la norma in un Paese che osi definirsi "patria della musica" - e sappiamo che in Italia ciò è molto meno diffuso che in Inghilterra o in Germania. La conoscenza della storia della musica dovrebbe essere importante poi, almeno a grandi linee, per una classe intellettuale che aspiri a quella completezza che è propria del *Kultur Mensch*, l'uomo (o donna) di cultura. Il francese **Éric-Emmanuel Schmitt**, membro dell'Académie Goncourt, autore teatrale rappresentato in tutta Europa e romanziere da cui anche il cinema ha attinto: si pensi a *Monsieur Ibrahim* e *i fiori del Corano*; parla spesso di musica classica nei suoi libri: si pensi a titoli come *La mia storia con Mozart*, *Quando penso che Beethoven è morto*

mentre tanti cretini ancora vivono o *Elisir d'amore*. Ha inoltre curato traduzioni francesi del *Don Giovanni* e delle *Nozze di Figaro*. In questo suo breve romanzo autobiografico, Schmitt svela ai lettori le origini del suo amore per la musica, ripercorrendo quella fase della sua giovinezza in cui prese lezioni di pianoforte (un tema presente anche in un altro recente romanzo, *Lezioni di Ian McEwan*). Il rapporto del piccolo Éric con il pianoforte è inizialmente burrascoso ("L'intruso dormiva e soggiornava in salotto, immobile, brontolone, importuno"), ma quando i tasti del verticale Schiedmayer vengono toccati dall'affascinante zia Aimée, il giovane sente sbocciare "un universo parallelo, un modo di essere diverso", un "altrove voluttuoso". Decide di prendere lezioni seriamente, ma la musica di Chopin - che lo aveva folgorato come ascoltatore - continua a sfuggirgli come esecutore. Decide allora di andare a lezione da Madame Pylinska, una polacca emigrata a Parigi. I suoi gatti si chiamano Rubinstein, Horowitz e Cortot. Invece che fare lezioni tradizionali, la donna inizia il giovane alla disciplina pianistica con bizzarri esercizi fisici mentali: cogliere i fiori senza far cadere la rugiada ai giardini del Lussemburgo, contemplare il formarsi delle onde da una superficie piatta o gli effetti del vento sulle cime degli alberi, fare l'amore guar-

dando negli occhi. Inizialmente perplesso, il ventenne Éric, fino a quel momento immerso soltanto nello studio universitario e nelle gozzoviglie alcolico-erotiche, apprenderà da queste lezioni propedeutiche molto più di quanto avrebbe immaginato. E si sbloccherà suonando il *Larghetto* dal Concerto n. 2 di Chopin in un ultimo commovente incontro con la zia Aimée, colei che lo aveva iniziato al mistero di Chopin. Nel libro non mancano i cliché e le semplificazioni, di cui si accorgeranno solo gli addetti ai lavori: il fatto che Madame Pylinska definisca Bach "matematica musicale", uno che "è morto cieco, ma fin dall'inizio ha composto come un sordo" è una pesante caduta di stile; il rapporto fra Liszt e Chopin ("Liszt tramortisce il pubblico, Chopin si interroga. Liszt è uno che stupisce, Chopin uno che si stupisce") è banalizzato, così come quello fra Chopin e George Sand. Il testo, però, è comunque superiore alla maggior parte dei romanzetti o film sentimentali ispirati alla figura del compositore franco-polacco, e contiene la verità profonda di chi ama la musica come parte integrante e necessaria della vita. Chopin - dice la zia Aimée - "mi ha permesso di vivere in un altro mondo, un mondo in cui sbocciano i sentimenti, un mondo popolato da dichiarazioni infiammate, arrabbiate, entusiasmo, felicità, un mondo senza calcoli, senza razionalità, senza prudenza, senza pragmatismo. E non era un mondo utopico, niente affatto! Non era un ripiego, ma un'apertura". ■

RECENSIONI

Cinema, balletto, musica e libri.
Un vademecum per orientarsi
al meglio tra gli eventi culturali
più importanti del momento

a cura di Luca Ciammarughi



MOSTRA

MORANDI 1890-1964 PALAZZO REALE, MILANO

01

Palazzo Reale fa di nuovo centro con una mostra dedicata a **Giorgio Morandi**, ideata e curata da **Maria Cristina Bandera**. Si è trattato di una retrospettiva tra le più complete realizzate sul pittore bolognese negli ultimi decenni. Celebre per le nature morte, e in particolare le bottiglie, Morandi è molto altro: si pensi al periodo metafisico degli anni dieci (solitamente trascurato) e soprattutto ai paesaggi, in cui la ricerca del colore raggiunge vette sublimi, anche grazie allo studio

di pittori del passato come il francese Chardin. Sono opere che appaiono talora "inamene", che non vogliono piacere a tutti i costi, e la cui bellezza risiede nel dettaglio osservato dal vivo, che svela a poco a poco una poesia tanto più intensa quanto più pudica e introspettiva. «Per me non vi è nulla di più surreale e nulla di più astratto del reale», diceva il pittore: lo capiamo osservando le variazioni su un medesimo tema, come nel "Cortile di via Fondazza".

CD

BOULANGER FAURÉ HAHN

William Youn, pianoforte
Valentin Uryupin, direttore
d'orchestra

02

Ricorrono quest'anno i 150 anni dalla nascita di **Reynaldo Hahn**, *charmant* protagonista della Belle Époque. Per celebrarlo, oltre a riascoltare le sue incantevoli *mélodies*, niente di meglio che scoprire i suoi troppo a lungo dimenticati lavori strumentali: fra questi, un posto di rilievo spetta al Concerto per pianoforte e orchestra, che ebbe una grande interprete in **Magda Tagliaferro**. Il pianista coreano **William Youn** accostando a esso altri magnifici lavori di quell'epoca così felice per le arti: la *Balade* op. 19 (la cui frase d'apertura è probabilmente modello per la "petite phrase" della *Recherche* proustiana) e la *Fantaisie* op. 111 di Fauré, nonché la rarissima *Fantaisie variée* di **Nadia Boulanger**.

CONCERTO

RENAUD CAPUÇON E KIT ARMSTRONG A LA CHAUX-DE- FONDS

4 febbraio 2024

03

La Salle de Musique della Chaux-de-Fonds, nella Svizzera francese, è un luogo mitico per l'acustica (grazie alla *boiserie* in noce) e per i grandi musicisti che vi hanno suonato e inciso dischi: da **Claudio Arrau** al Trio Beaux Arts, da **Gidon Kremer** a **Grigory Sokolov**. Proprio sullo Steinway dal suono caldo e nitido al contempo che fu strumento prediletto da Arrau, **Kit Armstrong** ha fatto meraviglie timbriche in duo con un altrettanto ispirato **Renaud Capuçon**, nelle Sonate K 305, 306, 377 e 481 per pianoforte e violino di Mozart. Interpretazione fibrillante e vivida, ma anche pensosamente metafisica quando occorre, con un'espressività pregnante ma lontana da indebite romanizzazioni. Da manuale l'intesa fra i due musicisti.

BALLETTO

SMITH / LÉON E LIGHTFOOT / VALASTRO

Teatro alla Scala,
10 febbraio 2024

04

Sotto la sovrintendenza di **Dominique Meyer**, il Teatro alla Scala sta mettendo in atto una vera e propria "Ballet Renaissance". L'impulso dato alla danza comprende anche l'attenzione per il repertorio contemporaneo, a cui i ballerini scaligeri sono sempre più abituati. Il trittico di lavori messo in scena a febbraio è stato aperto da *Reveal* (Rivelazione) di **Garreth Smith**, lavoro di grande potenza narrativa, intriso di mistero e pathos. Il coté più sperimentale, a livello di passi, si è visto in *Skew-Whiff* di **Sol Léon** e **Paul Lightfoot**, interpretazione genialmente umoristica della *Gazza ladra* di Rossini. Per chiudere, il respiro epico-lirico di *Memento*, in cui **Simone Valastro** ha fatto danzare ben 34 ballerini, esaltando al massimo la forza del gruppo. Serata memorabile.

IN VETRINA

Tutti i servizi e le opportunità per facilitare l'attività e la vita professionale. In un semplice click

in collaborazione con BeProf

BEPROF, L'APP DEI LIBERI PROFESSIONISTI

Con BeProf, essere libero professionista è facile: basta un click e hai tutto a portata di App! BeProf è l'app gratuita di Confprofessioni che offre un catalogo di servizi, a condizioni vantaggiose, selezionati per rispondere a tutte le esigenze della libera professione. Registrati gratuitamente e scopri un catalogo di offerte dedicate ai liberi professionisti, tra cui le coperture sanitarie a misura di professionista. Con BeProf, infatti, puoi tutelare la tua salute con le Coperture Sanitarie Gestione Professionisti, che offrono al libero professionista un'assistenza medica e assicurativa di alto livello, a soli 48 o 72 euro all'anno. BeProf è una piattaforma ideata da Confprofessioni, per offrire ai pro-

fessionisti l'opportunità di tutelarsi e accedere, a condizioni esclusive e in forma volontaria, alle coperture della Gestione Professionisti che derivano dal Ccnl studi professionali finora previste per i professionisti datori di lavoro. Vuoi rimanere sempre aggiornato sulle ultime novità? Scarica BeProf e avrai a disposizione news in tempo reale, una rassegna stampa quotidiana, il TgProf, il Libero Professionista Reloaded e altre riviste di settore in formato sfogliabile e gratuito. Sei già iscritto a BeProf? Invita i tuoi colleghi, amici, conoscenti liberi professionisti a registrarsi a BeProf. Vi aspetta un abbonamento omaggio di 6 mesi al Sole 24 Ore, valido per il Quotidiano Digitale e gli approfondimenti 24+.

● **BEPROF È L'APP DEI LIBERI PROFESSIONISTI**
Le migliori coperture sanitarie e un mondo di prodotti e servizi accessibili in ogni momento da smartphone, tablet e pc

[SCARICA L'APP](#)



WOPTA PER TE VITA, LA PROTEZIONE PER TE E LA TUA FAMIGLIA



Wopta per te Vita è l'assicurazione che protegge il tuo stile di vita e quello della tua famiglia in caso di imprevisti. Quanto sono importanti per te gli affetti e la stabilità economica dei tuoi cari? Wopta per te Vita offre una risposta concreta a queste domande, garantendoti un sostegno in momenti critici. Le garanzie incluse nel prodotto assicurativo coprono una vasta gamma di situazioni. Dalla protezione in caso di decesso con un capitale fino a 500 mila euro, alla copertura per invalidità permanente, inabilità temporanea totale e malattie gravi come Cancro, Ictus e altre, con un capitale fino a 100 mila euro. Con Wopta per te Vita, hai la flessibilità di scegliere le somme e le garanzie più adatte alle tue esigenze, con un premio fisso e bloccato fino a 20 anni. La copertura è certa e invariabile, e puoi disdire ogni anno senza penali. Scegli la tranquillità per te e la tua famiglia con Wopta per te Vita.

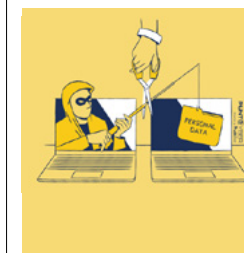
● **WOPTA**
La tua protezione, il nostro mestiere.

[SCOPRI I DETTAGLI](#)

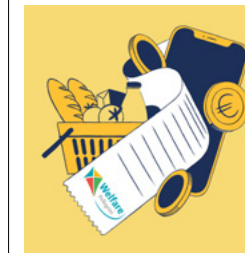
L'INSTANT CHECK-UP GRATUITO PER LA TUA SICUREZZA INFORMATICA

Grazie alla collaborazione tra BeProf e PuntoCyber, hai l'opportunità di ricevere un Instant Check-Up gratuito, ovvero un'analisi rapida e senza costi del tuo dominio web o dell'email aziendale, per valutare la vulnerabilità ai rischi di attacchi cyber. In più per i professionisti di BeProf, uno sconto riservato del 43% sui servizi premium Telesorveglianza Plus 24h/7 e Cyber Check-Up. La Telesorveglianza Plus 24h/7 garantisce la sicurezza dei domini, dei dati sensibili e delle credenziali, inviando notifiche immediate e report dettagliati sul loro stato. Cyber Check-Up è, invece, un servizio avanzato che fornisce un'analisi approfondita e personalizzata delle minacce cyber, identificando vulnerabilità specifiche e consigliando azioni correttive. Ideale per professionisti che cercano di comprendere e mitigare proattivamente i rischi digitali a cui sono esposti. PuntoCyber è un marchio di DuskRise, società di Cybersecurity che opera sul mercato internazionale nel settore governativo e delle grandi aziende. L'obiettivo di PuntoCyber è quello di rendere la sicurezza informatica accessibile per ogni tipo di business, abbattendo le barriere economiche, tecnologiche e culturali.

● **BEPROF & PUNTOCYBER**
[MAGGIORI INFORMAZIONI](#)



BEPROF E PELLEGRINI: VANTAGGI PER LIBERI PROFESSIONISTI



BeProf insieme a Pellegrini ti offre una serie di vantaggi che vanno ben oltre il mondo aziendale, estendendo le agevolazioni anche ai liberi professionisti. **I Buoni Pasto** Pellegrini sono una soluzione versatile per te e i tuoi dipendenti, offrendo accesso a una vasta rete di locali, supermercati e negozi alimentari in tutta Italia. Sia in formato cartaceo che elettronico, rappresentano uno strumento sicuro e motivazionale. **Il Buono Regalo** Pellegrini permette ai tuoi dipendenti l'acquisto di beni e servizi presso una serie di esercizi e strutture convenzionate e garantisce importanti vantaggi fiscali, essendo deducibile al 100% ed esente da IVA. **I Fuel Voucher**, invece, sono un omaggio aziendale ideale per clienti e fornitori, offrendo la possibilità di usufruire di carburante Esso con agevolazioni fiscali e praticità d'uso. Possono essere emessi in formato cartaceo, tramite tutti gli elementi di sicurezza degli assegni, oppure in modalità digitale, tramite un pdf inviato via mail. Sono disponibili in 4 diversi tagli: 5,10, 20 e 50 euro.

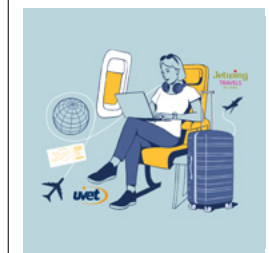
● **BUONI PASTO, REGALO E BENZINA ANCHE PER I LIBERI PROFESSIONISTI**

[SCOPRI I DETTAGLI](#)

JETWING TRAVELS, LE VACANZE NON SONO MAI LONTANE

Grazie alla partnership con Jetwing Travels, i professionisti iscritti a BeProf hanno l'opportunità di acquistare pacchetti di viaggio esclusivi, in alcune delle più belle destinazioni al mondo, come Sri Lanka, Maldive, Giappone e Sudafrica, con uno sconto del 15% rispetto al prezzo di mercato. Fondata nel 1980, Jetwing Travels mette a disposizione un team professionale ed esperto per soddisfare i visitatori più esigenti. Con molti riconoscimenti ricevuti da clienti soddisfatti di tutto il mondo, Jetwing Travels cerca costantemente di migliorare i propri servizi, selezionando attentamente fornitori, guide locali e partner. La sua missione è garantire la migliore esperienza di viaggio possibile, indipendentemente dal budget a disposizione. Tra le prime società di gestione delle destinazioni in Sri Lanka e forte di un marchio di leggendaria ospitalità, Jetwing Travels ha selezionato Uvet come partner per la gestione dei voli e dei pacchetti di viaggio, in modo da offrire ai propri clienti un servizio completo e senza pensieri.

● **BEPROF E JETWING TRAVELS UVET**
[MAGGIORI INFORMAZIONI](#)





CADIPROF

CASSA DI ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA
PER I LAVORATORI DEGLI STUDI PROFESSIONALI

PIANO SANITARIO

Permette di usufruire di molte prestazioni sanitarie come:

- Ricovero e interventi chirurgici
- Accertamenti diagnostici e terapie
- Gravidanza
- Trattamenti fisioterapici
- Odontoiatria
- Prevenzione

PACCHETTO FAMIGLIA

Prevede interventi socio-sanitari a sostegno della famiglia e della maternità come:

- Assistenza bambini
- Tutela della maternità e della paternità
- Assistenza a familiare non autosufficiente
- Gravi eventi
- Rimborso vaccinazioni

DENTISTA PER LA FAMIGLIA

Nato dalla collaborazione con A.N.D.I. prevede:

- Impianti osteointegrati
- Riabilitazione protesica
- Ortodonzia per i figli

PER SAPERNE DI PIÙ,
SCANSIONA IL QR-CODE



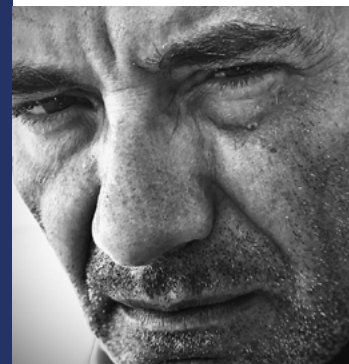
Europubblicità - 2022

CADIPROF
Viale Pasteur, 65 - 00144 ROMA
t. 06.54210812 - 06.5910526
f. 06.5918506
info@cadiprof.it - www.cadiprof.it

CCNL STUDI PROFESSIONALI

Libero Professionista

POST SCRIPTUM



di Giovanni Francavilla

Tira un'aria strana a Bruxelles. Qualche giorno fa Parlamento e Consiglio europeo hanno raggiunto un accordo politico per rendere un po' più pulita l'aria che respiriamo. La proposta, che deve ancora passare al vaglio degli Stati membri, mette all'indice un'ampia gamma di sostanze che causano inquinamento atmosferico, con l'obiettivo stringente di dimezzare i valori limite annuali degli inquinanti che nuocciono gravemente alla salute entro il 2030. Una buona notizia, almeno per la pianura padana. Se poi, però, tra sei anni l'aria continuerà ad essere appestata, pazienza: i Paesi che sforeranno le soglie fissate avranno tempo fino al 2040 per rimettersi in carreggiata. Un'altra apertura di credito che spalanca le porte ai Paesi più riottosi al climate change.

Da qualche tempo a questa parte la bandiera del green deal sventola a mezz'asta sull'Europarlamento. Il rigore e le marce forzate verso la transizione ecologica cominciano a perdere colpi. A dicembre gli eurocrati di Bruxelles hanno siglato un'intesa per ammorbidire la direttiva case green, allentando i tempi per la riqualificazione energetica degli edifici residenziali (la nuova direttiva EPBD dovrebbe essere approvata a metà marzo). E anche la Commissione europea non ha perso un minuto per fare marcia indietro sui pesticidi davanti ai trattori fumanti che hanno invaso Bruxelles. Insomma, pare quasi che le stesse istituzioni tendano a dissociarsi da quella stessa politica che hanno portato avanti da cinque anni, sopraffatti dai venti dello scetticismo climatico che soffiano dai polmoni del populismo. È come se la transizione ecologica fosse diventata un po' il capro espiatorio di tutti i mali che affliggono la nostra economia e la nostra società. Un terreno scivoloso verso le elezioni europee di giugno. Che è meglio non calpestare.

21
NUMERO